



SKRIPSI - TB 141328

**PENGARUH EKSPLORASI KARIR, *VOCATIONAL IDENTITY* DAN NILAI
KERJA TERHADAP KESESUAIAN PERSEPSI KARYAWAN MUDA
(Studi Kasus: PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda)**

ULFA MAGHFIROH

2813100011

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T.

DOSEN KO-PEMBIMBING:

Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.

DEPARTEMEN MANAJEMEN BISNIS

Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Surabaya

2017



UNDERGRADUATE THESIS - TB 141328

**THE EFFECT OF CAREER EXPLORATION, VOCATIONAL IDENTITY
AND WORK VALUE ON YOUNG EMPLOYEE FIT PERCEPTION
(Case Study: PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda International Airport)**

ULFA MAGHFIROH

2813100011

SUPERVISOR:

Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T.

CO-SUPERVISOR:

Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.

DEPARTEMENT OF BUSINESS MANAGEMENT

Faculty of Business and Technology Management

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Surabaya

2017

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH EKSPLORASI KARIR, *VOCATIONAL IDENTITY* DAN
NILAI KERJA TERHADAP KESESUAIAN PERSEPSI KARYAWAN
MUDA
(Studi Kasus: PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda)**

Oleh:

**Ulfa Maghfiroh
NRP. 2813100011**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen
Departemen Manajemen Bisnis
Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Pada tanggal 19 Juli 2017**

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T.

Dosen Ko-Pembimbing

Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.

NIP. 195904301989031001

**PENGARUH EKSPLORASI KARIR, *VOCATIONAL IDENTITY* DAN
NILAI KERJA TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN MUDA
(Studi Kasus: PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda)**

Nama : Ulfa Maghfiroh
NRP : 2813100011
Dosen Pembimbing : Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T.
Dosen Ko-Pembimbing : Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.

ABSTRAK

Mobilitas karir yang tinggi serta kurangnya eksplorasi selama tahap awal perkembangan karir menyebabkan komitmen generasi milenial (karyawan muda) terhadap tujuan karir yang spesifik cenderung rendah. Selain itu, banyak perusahaan merasa kesulitan dalam mengelola karyawan muda karena tidak memahami nilai kerja yang diinginkan. Salah satu industri yang didominasi oleh karyawan muda adalah PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda. Akan tetapi, pola pengembangan karir dan nilai kerja pada perusahaan belum sesuai dengan persepsi karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai kerja dan *vocational identity* terhadap hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi karyawan muda. Desain penelitian adalah konfirmatif dengan metode *single-cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan muda di perusahaan dipilih sebagai metode pengumpulan data. *Hierarchical linear modelling* digunakan sebagai teknik analisis data. Hasil analisis data menunjukkan bahwa eksplorasi karir berpengaruh positif terhadap kesesuaian persepsi melalui mediator *vocational identity*. Ketika karyawan muda memiliki nilai kerja yang tinggi, maka hubungan antara eksplorasi karir, *vocational identity* dan kesesuaian persepsi menjadi lebih signifikan.

Kata Kunci: Eksplorasi karir, Kesesuaian Persepsi, Nilai Kerja, Karyawan Muda

(halaman ini sengaja dikosongkan)

***THE EFFECT OF CAREER EXPLORATION, VOCATIONAL IDENTITY
AND WORK VALUE ON YOUNG EMPLOYEE FIT PERCEPTION***

(Case Study: PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda International Airport)

Student's name : Ulfa Maghfiroh
Student reg. no : 2813100011
Supervisor : Dr. Yani Rahmawati, S.T., M.T.
Co-supervisor : Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.

ABSTRACT

High career mobility and lack of exploration during the early stages of career development cause the millennial generation commitment to the specific career goals tend to be low. In addition, companies become difficult to manage young employees, because they do not understand the desired work value. One of the industries dominated by young employees is PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda International Airport. Furthermore, the pattern of career development and the work value in the company have not been suitable with the perception of its employees. Therefore, this study aims to determine the effect of work value and vocational identity on the relationship between career exploration and fit perception of young employee. The study is a confirmatory study with single-cross sectional method. Sampling method used in this research is convenience sampling method. Survey is conducted by distributing offline questionnaires to young employees. Hierarchical linear modelling is used as data analysis technique. The results of this research prove that there is positive effect of career exploration on fit perception through the mediation of vocational identity. If young employees have stronger work value, the relationship between career exploration, vocational identity and fit perception become more significant.

Keywords: Career Exploration, Fit Perception, Work Value, Young Employee

(halaman ini sengaja dikosongkan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **Pengaruh Eksplorasi Karir, *Vocational Identity* dan Nilai Kerja terhadap Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda**. Penyusunan Skripsi ini merupakan suatu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) pada Departemen Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Penelitian dan penyusunan Skripsi ini telah melibatkan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada ayahanda Khoironi, ibunda Wilis, Faisal, dan Tiara atas segala bentuk doa, motivasi dan kasih sayangnya. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Yani dan Bapak Bustanul yang sudah banyak meluangkan waktu, memberikan arahan, rekomendasi serta evaluasi untuk kemajuan penulis selama penelitian dan penyusunan Skripsi. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada karyawan muda PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Selain itu, penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan dan dukungan teman-teman departemen manajemen bisnis ITS 2013, pesma ash-shulha blok C dan seluruh pihak yang telah membantu proses penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan sehingga saran dan kritik dapat membantu menyempurnakan Skripsi ini. Namun, penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan wawasan yang luas bagi semua pihak.

Surabaya, 19 Juli 2017

Penulis

(halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Empiris	6
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Karir	9
2.1.1 Definisi Karir	9
2.1.2 Teori Perkembangan Karir.....	10
2.2 Eksplorasi Karir.....	12
2.2.1 Self Exploration	13
2.2.2 Environment Exploration.....	13
2.3 Nilai Kerja	13
2.4 Kesesuaian Persepsi	14
2.4.1 Person-Job Fit	14
2.4.2 Person-Organization Fit.....	15
2.5 Vocational Identity	15
2.6 Karyawan muda.....	16
2.7 Kajian penelitian terdahulu	16

2.7.1 Analisa Penelitian Terdahulu	16
2.7.2 Hasil Sintesa Penelitian Terdahulu.....	21
2.7.3 Posisi Penelitian	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Model dan Hipotesis Penelitian	25
3.2.1 Model Penelitian	26
3.2.2 Hipotesis.....	26
3.3 Variabel dan Teknik Pengukuran Variabel.....	28
3.3.1 Variabel Penelitian	28
3.3.2 Teknik Pengukuran Variabel.....	31
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5 Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Uji Asumsi.....	33
3.6.2 Confirmatory Factor Analysis	35
3.6.3 Statistik Deskriptif dan Korelasi	36
3.6.4 Hierarchical Linear Modelling	37
3.7 Flowchart Penelitian	39
BAB IV ANALISIS DAN DISKUSI	41
4.1 Gambaran Objek Penelitian	41
4.2 Profil Responden.....	41
4.2.1 Usia.....	43
4.2.2 Jenis Kelamin	44
4.2.3 Pendidikan Terakhir	44
4.2.4 Jenis Perusahaan Tempat Bekerja	45
4.2.5 Lokasi Perusahaan Tempat Bekerja	45
4.2.6 Status Kepegawaian	45
4.2.7 Jabatan.....	46
4.2.8 Frekuensi Perpindahan Tempat Kerja	46
4.2.9 Lama Bekerja di Perusahaan	47
4.3 Analisis Uji Asumsi	48

4.3.1 Uji Outliers	48
4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.3.3 Uji Normalitas.....	50
4.3.4 Uji Linearitas	51
4.3.5 Uji Homoskedastisitas	51
4.4 Analisis Confirmatory Factor Analysis	51
4.5 Analisis Statistik Deskriptif dan Korelasi	53
4.5.1 Mean	53
4.5.2 Standard Deviation	54
4.5.3 Bivariate Correlation.....	54
4.6 Analisis Hierarchical Linear Modelling	55
4.6.1 Hierarchical Mediating Effect	55
4.6.2 Hierarchical Moderating Effect	59
4.7 Implikasi Manajerial	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67

(halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data komposisi penduduk Indonesia berdasarkan usia.....	2
Tabel 1. 2 Komposisi karyawan Angkasa Pura Airports berdasarkan usia	3
Tabel 1. 3 Indeks kepuasan karyawan tahun 2016.....	4
Tabel 2. 1 Hasil Analisa Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3. 2 Rincian Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 4. 1 Gambaran Profil Responden	42
Tabel 4. 2 Hasil Uji <i>Outliers</i>	48
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
Tabel 4. 4 Hasil Analisis <i>Skewness</i> dan Kurtosis.....	50
Tabel 4. 5 Hasil Analisis <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	52
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif dan <i>Bivariate Correlation</i>	53
Tabel 4. 7 Hasil Analisis <i>Mediating Hierarchical Multiple Regression</i>	56
Tabel 4. 8 Hasil Analisis <i>Moderating Hierarchical Multiple Regression</i>	59

(halaman ini sengaja dikosongkan)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Posisi Penelitian	22
Gambar 3. 1 Model Penelitian	26
Gambar 3. 2 <i>Flowchart</i> Penelitian	40
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	41
Gambar 4. 2 Usia.....	44
Gambar 4. 3 Jenis Kelamin	44
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir	45
Gambar 4. 5 Status Kepegawaian	46
Gambar 4. 6 Jabatan.....	46
Gambar 4. 7 Frekuensi Perpindahan Tempat Kerja	47
Gambar 4. 8 Lama Bekerja di Perusahaan	47

(halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan, manfaat, dan ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam keberlanjutan dan peningkatan kualitas bisnis perusahaan. Isu tentang SDM terutama terkait pengelolaan karyawan dari generasi berbeda mendapat perhatian khusus dari manajer maupun peneliti. Satu hal yang menjadi perhatian adalah adanya perbedaan signifikan dari setiap generasi. Perbedaan mendasar terletak pada usia, pengalaman, taraf hidup, serta karakteristik yang dimiliki (Twenge, 2010). Setiap generasi juga memiliki perbedaan tujuan, ekspektasi, jenjang karir dan nilai kerja (Cennamo & Gardner, 2008). Salah satu generasi yang relatif baru di pasar tenaga kerja adalah Generasi Y atau yang juga dikenal dengan generasi milenial.

Generasi milenial lahir setelah tahun 1980-an dan memasuki dunia kerja di akhir tahun 1990-an sampai awal tahun 2000-an (Lyons *et al.*, 2015). Generasi ini dikenal dengan mobilitas organisasi yang tinggi dalam jenjang karirnya (Lyons *et al.*, 2012). Sehingga sulit untuk berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan jenjang karir yang spesifik (Feldman, 2003). Selain dikenal dengan perubahan dan perpindahan karir yang tinggi, milenial juga menginginkan variasi dalam penempatan kerja (Lancaster & Stillman, 2002). Hal tersebut tercemin dari pemilihan karir yang sesuai dengan tujuan, aspirasi, kebutuhan, tantangan, minat serta keseimbangan dengan nilai-nilai keluarga (Clarke, 2015).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2016 melalui survei angkatan kerja nasional, diketahui bahwa komposisi penduduk Indonesia didominasi oleh kelompok generasi milenial. Jumlahnya terus mengalami peningkatan setiap tahun dan menempati posisi paling tinggi jika dibanding dengan golongan umur yang lain. Sebanyak 42.195.910 jiwa pada tahun 2015 dan meningkat menjadi 42.407.206 jiwa pada tahun 2016. Data komposisi penduduk Indonesia berdasarkan usia dijelaskan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Data komposisi penduduk Indonesia berdasarkan usia

Golongan Umur	Tahun		
	2014	2015	2016
> 19	22.129.844	22.072.354	22.139.657
20 – 29	42.299.607	42.195.910	42.407.206
30 – 39	40.075.225	40.183.046	40.377.782
40 – 49	33.419.993	34.331.118	35.030.570
50 – 59	23.095.823	24.433.469	25.334.112
60 +	20.149.480	21.383.718	22.311.307

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2016)

Salary benchmark merupakan survei hasil kolaborasi antara karir.com dan kelly services yang dilakukan selama bulan oktober hingga bulan november 2015. Survei tersebut dilakukan terhadap 84 industri berbeda dengan rentang usia responden yang beragam. Salah satu sampel yang digunakan adalah kelompok generasi milenial dengan usia di bawah 34 tahun. Hasil survei menunjukkan bahwa 62 persen dari generasi milenial yang menjadi responden telah menyelesaikan pendidikan sarjana, dan 15 persen lainnya telah menyelesaikan pendidikan diploma. Kemudian sebanyak 22 persen dari milenial menempati posisi *Senior Staff*. Selanjutnya pada posisi *Supervisor* sebanyak 13 persen. Namun 51 persen diantaranya masih berada pada *entry level*.

Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa di usia yang masih muda, perkembangan karir generasi milenial lebih pesat terutama pada bidang yang paling banyak diminati masyarakat. Sehingga seringkali generasi milenial menjadi SDM yang paling dibutuhkan perusahaan, bahkan dianggap sebagai penyokong kegiatan bisnis perusahaan. Terlebih dalam lingkup kerja, terlihat jelas bahwa mereka memiliki karakter yang berbeda jika dibanding generasi terdahulu (Twenge, 2010). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian agar bisa mengoptimalkan pengelolaan SDM yang semakin didominasi oleh generasi ini.

Salah satu industri yang didominasi oleh generasi milenial adalah industri penerbangan. Saat ini, kondisi industri penerbangan global terus berkembang dan

semakin menjanjikan. Berdasarkan data BPS tahun 2016, jumlah penumpang angkutan udara pada tahun 2016 mengalami pertumbuhan sebesar 15,3 persen. Pertumbuhan jumlah penumpang angkutan udara yang semakin pesat menyebabkan kompetisi yang semakin ketat pula. Sehingga mendorong perusahaan untuk berkompetisi dalam memberikan pelayanan terbaik untuk konsumennya. PT. Angkasa Pura Airports merupakan salah satu perusahaan yang mengutamakan kepuasan konsumen. Hal tersebut dibuktikan dengan strategi pengelolaan sumber daya yang tepat sehingga mendapatkan kualitas SDM terbaik yang mampu melayani konsumen perusahaan dengan maksimal.

Pada tahun 2016, komposisi karyawan PT. Angkasa Pura Airports didominasi oleh karyawan muda. Yaitu mereka yang masuk dalam golongan generasi milenial dengan kisaran usia 20 tahun sampai 37 tahun (Cennamo & Gardner, 2008). Jumlahnya terus mengalami peningkatan. Sebanyak 30,14 persen pada tahun 2015 dan meningkat menjadi 33,39 persen pada tahun 2016. Tabel 1.2 menyajikan perbandingan data komposisi karyawan PT. Angkasa Pura Airports tahun 2015 dengan tahun 2016 jika dilihat dari segi usia karyawan.

Tabel 1. 2 Komposisi karyawan Angkasa Pura Airports berdasarkan usia

Kelompok Usia	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah	%	Jumlah	%
< 20	9	0,29	4	0,13
20 – 30	945	30,14	1.010	33,39
31 – 40	864	27,56	867	28,66
41 – 50	656	20,93	650	21,49
51 – 56	661	21,08	494	16,33
Jumlah	3.135	100	3.025	100

Sumber: (PT. Angkasa Pura Airports, 2016)

Guna mengetahui kepuasan kerja karyawan, PT. Angkasa Pura Airports melakukan survei kepuasan kerja dengan membandingkan harapan atau ekspektasi karyawan terhadap kondisi yang ada pada perusahaan. Terdapat beberapa aspek yang dinilai. Salah satunya adalah dimensi terkait tahapan atau proses

pengembangan karir, mulai dari rekrutmen hingga pola karir pada perusahaan. Selain itu juga menilai dimensi nilai kerja pada perusahaan, yang meliputi penghargaan, sanksi, serta keamanan dan lingkungan kerja. Sedangkan persepsi karyawan terhadap organisasi, diukur melalui kepuasan karyawan terhadap penyelenggara (perusahaan) beserta kesesuaian persepsi mereka dengan visi, misi dan nilai-nilai dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis indeks kepuasan kerja karyawan, dimensi penghargaan, sanksi dan keamanan kerja menunjukkan *gap* yang cukup besar yaitu 0,47. Sedangkan untuk aspek lingkungan kerja memiliki *gap* sebesar 0,46. Selanjutnya, pola karir pada perusahaan belum sesuai harapan karyawan yang terlihat pada *gap* sebesar 0,55. Sama halnya dengan ketiga dimensi lainnya, persepsi individu terhadap perusahaan berikut visi, misi dan nilai perusahaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut berarti bahwa nilai kerja yang diinginkan karyawan pada perusahaan belum terpenuhi dengan baik, sehingga persepsi karyawan belum sesuai dengan perusahaan. Data indeks kepuasan kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1. 3 Indeks kepuasan karyawan tahun 2016

No	Dimensi	Ekspektasi	Kenyataan	Gap
1.	Penghargaan, Sanksi dan Keamanan Kerja	4,59	4,13	0,47
2.	Lingkungan Kerja	4,61	4,14	0,46
3.	Rekrutmen dan Pola Karir	4,57	4,02	0,55
4.	Visi, Misi, dan Nilai-nilai Perusahaan	4,68	4,48	0,20
5.	Penyelenggara	4,61	4,19	0,42
Average		4,61	4,19	0,42

Sumber: (PT. Angkasa Pura Airports, 2016)

Saat ini, karyawan muda masih berada dalam tahap perkembangan. Tetapi kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memahami persepsi serta kebutuhan akan jenis atau lingkungan kerja (nilai kerja) yang diinginkan (Nie *et al.*, 2012). Sehingga banyak perusahaan merasa kesulitan dalam mengelola karyawan muda dimana mereka tidak fokus terhadap tujuan karir yang spesifik, jelas, dan stabil

(Feldman, 2003). Selain itu, sebagian besar karyawan muda tidak menyadari bahwa tahapan eksplorasi karir sangat penting untuk membantu menemukan pilihan karir yang tepat. Kondisi tersebut berdampak pada kurangnya eksplorasi selama awal perkembangan karir dan menyebabkan penurunan kerja terkait pemahaman mengenai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki (Capella *et al.*, 2002). Kurangnya eksplorasi mengenai diri sendiri dan lingkungan kerja juga dapat mempersulit karyawan dalam mendapatkan, mempertahankan dan meningkatkan karir yang sudah dipilih.

Penelitian dari Manhardt (1972) membuktikan bahwa eksplorasi karir dapat mengurangi *gap* antara keinginan karyawan dengan kenyataan yang ada di perusahaan. Karena dengan memahami kebutuhan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang diinginkan, persepsi mereka terhadap pekerjaan maupun perusahaan akan semakin positif. Hal ini juga didukung dengan penelitian dari Nie *et al.* (2012) bahwa terdapat hubungan signifikan antara ekplorasi karir, persepsi dan *vocational identity* yang di tengahi oleh nilai kerja. Akan tetapi, kondisi pola pengembangan karir pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda belum sepenuhnya sesuai keinginan karyawannya. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh nilai kerja dan *vocational identity* terhadap hubungan antara eksplorasi karir dengan persepsi karyawan muda pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mobilitas organisasi yang tinggi (Lyons *et al.*, 2012) serta kurangnya eksplorasi selama tahap awal perkembangan karir (Capella *et al.*, 2002) dapat menyebabkan komitmen milenial terhadap spesifikasi tujuan karir (*vocational identity*) cenderung rendah (Feldman, 2003). Karyawan akan memiliki tujuan karir yang jelas dan stabil serta persepsi positif terhadap organisasi, apabila nilai kerja pada suatu perusahaan sudah sesuai dengan harapan mereka (Nie *et al.*, 2012). Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh ekplorasi karir, nilai kerja dan *vocational identity* terhadap kesesuaian persepsi karyawan muda dengan perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian adalah

1. Mengetahui pengaruh eksplorasi karir terhadap kesesuaian persepsi karyawan muda
2. Mengidentifikasi pengaruh mediator *vocational identity* terhadap hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi karyawan muda
3. Mengidentifikasi pengaruh moderator nilai kerja terhadap hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi karyawan muda
4. Mengidentifikasi pengaruh moderator nilai kerja terhadap hubungan antara *vocational identity* dan kesesuaian persepsi karyawan muda

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu manfaat secara empiris dan teoritis. Berikut adalah manfaat penelitian berdasarkan kedua kategori tersebut.

1.4.1 Manfaat Empiris

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai peran tahap eksplorasi karir guna menghasilkan persepsi yang sesuai dengan nilai kerja yang diinginkan karyawan muda. Sehingga persepsi karyawan muda terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja akan meningkat ketika nilai kerja yang diinginkan tercapai. Selain itu juga memberikan kontribusi terhadap objek penelitian dalam memahami persepsi karyawan muda terhadap perusahaan maupun pekerjaan sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tujuan karir yang spesifik, jelas dan stabil.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dalam lingkup keilmuan manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru mengenai eksplorasi karir dan persepsi karyawan muda di dunia kerja secara umum dan secara khusus pada objek penelitian. Serta menjadi salah satu referensi untuk meningkatkan pola pengembangan karir (*vocational identity*) yang sesuai dengan kebutuhan karyawan muda.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari tujuan yang ingin dicapai, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek amatan penelitian adalah PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda yang terletak di Jalan Ir. H. Juanda No. 01 Surabaya
2. Subjek penelitian adalah karyawan muda dengan kisaran usia 20 tahun sampai 37 tahun
3. Penelitian dilakukan selama bulan April tahun 2017 hingga bulan Juni tahun 2017

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan penelitian, agar lebih sistematis, jelas dan fokus pembahasan yang dimaksud

Bab I : Pendahuluan

Bagian ini menguraikan latar belakang, rumusan permasalahan yang diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan penelitian mengenai pengaruh eksplorasi karir, *vocational identity* dan nilai kerja terhadap kesesuaian persepsi karyawan muda.

Bab II : Landasan Teori

Bagian ini menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penulisan penelitian, meliputi karir, eksplorasi karir, nilai kerja, kesesuaian persepsi, *vocational identity* dan karyawan muda. Serta kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian sehingga menunjukkan posisi penelitian saat ini.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bagian ini menguraikan metodologi penelitian, yang meliputi desain penelitian, model dan hipotesis penelitian, variabel dan teknik pengukuran variabel, serta sampel dan teknik pengambilan sampel. Selain itu juga dijelaskan mengenai jenis data yang dibutuhkan serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV : Analisis dan Diskusi

Bagian ini menguraikan proses pengumpulan data penelitian yang meliputi gambaran objek dan responden penelitian. Dalam bab ini juga dilakukan pembahasan dan analisis data menggunakan metode *hierarchical linear modelling*. Pembahasan merupakan hasil yang diperoleh dari pengolahan data dan interpretasi terhadap hasil olahan tersebut untuk objek amatan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bagian ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Hasil yang diperoleh dari penelitian akan disimpulkan untuk menjawab tujuan penelitian. Bab ini juga berisi kekurangan penelitian maupun permasalahan yang belum terselesaikan sehingga menjadi saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian serta kajian terhadap penelitian terdahulu sehingga menunjukkan posisi penelitian saat ini.

2.1 Karir

2.1.1 Definisi Karir

Karir dapat diartikan sebagai pandangan seseorang dimana pekerjaan dianggap sebagai kebutuhan atau tuntutan kehidupan yang mewakili pikiran, perasaan serta gaya hidup (Winkel, 1997). Definisi karir tidak hanya sebatas menjalankan tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan, akan tetapi juga suatu hasil dari proses yang dipilih (Sharf, 1992). Sehingga kesuksesan atas jenis pekerjaan yang dipilih dengan tujuan mendapat imbalan atau gaji dan kesejahteraan juga dianggap sebagai karir (Syamsiah, 2012). Lebih lanjut, Supriatna (2009) mendefinisikan karir sebagai bentuk aktualisasi diri (kepuasan dan kebanggaan terhadap diri sendiri) melalui tercapainya rangkaian aktivitas yang mencakup seluruh aspek kehidupan karena dorongan atau motivasi *internal* serta *eksternal*.

Gysbers (1983) membagi konsep karir ke dalam tiga aspek, yang terdiri dari *life role*, *life setting*, dan *life events*. *Life role* merupakan peran individu dalam kehidupan pribadinya, misalnya menjadi seorang mahasiswa, anak, orang tua, ataupun warga masyarakat. Sedangkan *life setting* adalah lingkup kehidupan individu yang meliputi lingkup keluarga, sekolah, masyarakat, atau bahkan lingkup pekerjaan. Selanjutnya *life events* yaitu peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupan. Sebagai contoh lulus sekolah, masuk perguruan tinggi, diterima kerja, atau naik jabatan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa karir merupakan serangkaian proses (Supriatna, 2009) dalam mengidentifikasi, merencanakan dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan (Winkel, 1997) guna mendapatkan imbalan untuk kesejahteraan (Syamsiah, 2012) serta pencapaian tujuan masa depan (Sharf, 1992). Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dan motivasi baik yang berasal dari dalam (*internal*) maupun dari luar

individu (*eksternal*) (Supriatna, 2009). Contohnya melalui pendidikan dan pelatihan beserta komitmen individu terhadap pekerjaan maupun budaya kerja organisasi, agar proses perkembangan karir lebih terarah dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Teori Perkembangan Karir

Terdapat dua teori perkembangan karir yang digunakan dalam penelitian Yaitu teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Ginzberg *et al.* (1952) dan Super (1990) atau yang lebih dikenal dengan teori *life span*. Berikut adalah penjelasan dari kedua teori perkembangan karir tersebut.

2.1.2.1 Teori Ginzberg

Pilihan karir merupakan rangkaian proses pencarian individu dalam pembuatan keputusan untuk menemukan pilihan yang optimal guna menyesuaikan persiapan karir dengan tujuan dan kondisi yang ada pada dunia kerja (Ginzberg *et al.*, 1952). Proses pemilihan karir menurut Ginzberg *et al.* (1952) dibagi menjadi tujuh fase. Yakni fase fantasi, tentatif, transisi, realistik, eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi. Fase pertama adalah fase fantasi. Pada fase ini, pilihan karir tidak didasarkan pada pertimbangan yang sesuai dengan pengetahuan mengenai dunia kerja tetapi lebih mengedepankan imajinasi terhadap bidang tersebut. Fase kedua merupakan fase tentatif, dimana pertimbangan pemilihan karir disesuaikan dengan informasi mengenai bidang minat (pekerjaan) yang disukai. Akan tetapi pada fase ini, pilihan karir cenderung masih mengalami perubahan.

Kemudian pada fase ketiga yaitu fase transisi, terjadi perpaduan tujuan pemilihan karir yang tidak hanya disesuaikan dengan minat, akan tetapi juga atas pertimbangan kesesuaian dengan kemampuan serta nilai-nilai yang ada. Selanjutnya fase realistik merupakan fase penilaian terhadap lingkungan kerja guna memahami tuntutan pekerjaan sebagai tahap realisasi keputusan karir sebelum memasuki pasar tenaga kerja. Hasil penilaian terhadap beberapa lingkungan pekerjaan mampu membentuk beberapa pertimbangan pemilihan karir yang lebih terarah dalam fase eksplorasi. Setelah melalui fase eksplorasi, individu akan masuk pada fase kristalisasi, yaitu fase dimana pengambilan keputusan didasarkan pada kombinasi faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri individu. Fase terakhir

adalah fase spesifikasi. Dalam fase ini, individu mulai berkomitmen terhadap pekerjaan maupun tujuan karir yang jelas. Sehingga mulai terbentuk tujuan dan pola karir yang jelas dan stabil.

2.1.2.2 Teori *Life Span* (Donald E. Super)

Teori *life span* mengarah pada konsep diri (*self concept*) yang berhubungan dengan pilihan jenis pekerjaan atau jabatan yang akan di tempati (*vocational*), atau yang lebih dikenal dengan *vocational self concept* (Super, 1990). Perkembangan karir menurut Super (1990) dibagi menjadi lima tahap. Meliputi tahap pertumbuhan (*growth*), eksplorasi (*exploration*), pembentukan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan kemunduran (*decline*).

Pada tahap pertumbuhan, individu membentuk karakter pribadi dengan mengembangkan berbagai kemampuan, keterampilan, minat, dan kebutuhan yang ada dalam diri (*self concept structure*) melalui proses identifikasi sesuai dengan tokoh panutan (*key figures*). Selanjutnya dalam tahap eksplorasi, individu mulai mencari informasi mengenai pilihan karir sehingga muncul berbagai alternatif sebelum dilakukan pengambilan keputusan yang mengikat. Tahap pembentukan merupakan fiksasi dan komitmen individu terhadap bidang tertentu yang lebih spesifik yang sesuai dengan kemampuan maupun pengalaman selama menjalani karir tertentu. Kemudian tahap pemeliharaan adalah proses penyesuaian dan perbaikan terhadap kondisi dan lingkungan pekerjaan agar sesuai dengan kondisi internal individu (*self-concept*). Sedangkan tahap kemunduran terjadi ketika individu mulai memasuki masa pensiun (melepaskan jabatan) dan harus diimbangi dengan pemilihan pola hidup atau karir baru.

Dari kedua teori perkembangan karir yang telah dibahas, dapat diketahui bahwa generasi milenial telah memasuki fase eksplorasi karir pada tingkat realisasi. Dimana individu mulai mencari informasi mengenai bidang karir yang diminati berikut tuntutan serta spesifikasi yang dibutuhkan. Informasi mengenai lingkungan kerja tersebut, kemudian digunakan sebagai realisasi keputusan karir sebelum memasuki pasar tenaga kerja. Selain itu, keputusan pemilihan karir disesuaikan dengan kebutuhan, minat, kemampuan serta hasil dari penilaian terhadap jenis serta lingkungan pekerjaan.

2.2 Eksplorasi Karir

Eksplorasi karir merupakan aktivitas yang mampu meningkatkan pengetahuan individu mengenai diri sendiri dan lingkungan luar sehingga membantu mempercepat proses pengembangan karir (Blustein, 1992). Aktivitas eksplorasi karir secara umum fokus terhadap perbaikan individu ke arah pengembangan terhadap pilihan *vocational identity* dan mempersiapkan diri mereka untuk tujuan karir jangka panjang. Melalui tahap eksplorasi karir, individu mulai mengumpulkan informasi mengenai dunia kerja yang diminati dengan dukungan yang berasal dari orangtua, teman, atau guru (Eccles, 1994). Selain itu, mereka akan meningkatkan pemahaman mengenai kelebihan dan kekurangan diri yang meliputi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Serta mencari jenis dan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik internal. Setelah mendapat informasi yang cukup, maka akan mudah bagi individu untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai dan membantu dalam menentukan tujuan masa depan (Nie *et al.*, 2012).

Eksplorasi karir menghasilkan beberapa persepsi positif dan perilaku yang diharapkan di dalam organisasi, seperti *person job fit*, *person organization fit*, kepuasan kerja dan kinerja (Nie *et al.*, 2012). Maka apabila dimensi eksplorasi karir menunjukkan nilai yang rendah, maka bisa dipastikan bahwa individu tersebut tidak peduli dengan informasi mengenai bidang dan lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mencapai lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, seperti kesesuaian yang maksimal ketika individu mempunyai eksplorasi yang akurat dengan sifat atau karakter yang dimiliki (*self exploration*) dan karakteristik dari pertimbangan pilihan karir (*environment exploration*) (Holland, 1997).

Berdasarkan beberapa definisi eksplorasi karir yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa eksplorasi karir merupakan aktivitas dalam meningkatkan pemahaman mengenai karakteristik personal terkait kelebihan dan kekurangan diri serta lingkungan atau jenis pekerjaan (Blustein, 1992) guna menghasilkan persepsi positif baik bagi pekerjaan maupun organisasi (Nie *et al.*, 2012) serta membantu mempercepat proses pengembangan karir (Blustein, 1992).

Aktivitas eksplorasi yang paling sering dilakukan sebelum memasuki dunia kerja adalah *self exploration* dan *environment exploration* (Nie *et al.*, 2012).

2.2.1 Self Exploration

Self exploration adalah tahap dimana individu melakukan pembelajaran mengenai diri sendiri untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dengan mengidentifikasi minat, kepribadian dan keterampilan (Nie *et al.*, 2012). *Vocational self concept* akan meningkat ketika individu melakukan *self exploration* (Super, 1990). Selain itu, eksplorasi karir yang berkaitan dengan *self exploration* dapat membantu individu untuk membentuk ekspektasi pekerjaan yang realistik. Oleh karena itu, ketika individu mengidentifikasi kemampuan dan keterampilan yang diinginkan, mereka akan memiliki pemahaman yang lebih baik terkait kelebihan dan kekurangan diri. Dan juga akan memudahkan dalam membuat keputusan pilihan tipe pekerjaan dan pola karir yang cocok untuk mereka (Nie *et al.*, 2012).

2.2.2 Environment Exploration

Environment exploration merupakan pencarian informasi mengenai budaya, kebijakan, kebiasaan, dan ketertiban yang terkait dengan perusahaan (Nie *et al.*, 2012). Melalui *environment exploration*, individu akan berusaha memilih lingkungan kerja dan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian (karakteristik) seperti nilai, keterampilan, pengetahuan, yang menghasilkan persepsi yang sesuai pula. Dan ketika individu mengumpulkan informasi lebih banyak tentang pasar tenaga kerja, industri, organisasi maupun pekerjaan yang diinginkan, maka hal tersebut akan memudahkan mereka membentuk ramalan jenjang karir yang realistis, serta meningkatkan tingkat keberhasilan dalam pencarian kerja maupun tujuan karir jangka panjang (Nie *et al.*, 2012).

2.3 Nilai Kerja

Nilai kerja didefinisikan sebagai pilihan jenis dan lingkungan pekerjaan yang lebih disukai individu untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pemilihan pekerjaan (Nie *et al.*, 2012). Selain itu, nilai kerja merupakan gambaran sikap dan perilaku seseorang terhadap nilai-nilai dalam pekerjaan berikut peran mereka dalam organisasi untuk tujuan pencapaian jenjang karir yang lebih tinggi (Cherrington, 1980). Nilai kerja juga mengarah kepada perilaku dan loyalitas individu terhadap

jenis pekerjaan yang berhubungan dengan seluruh *stakeholder* perusahaan (Hofstede, 1991). Super dan Sverko (1995) menggambarkan nilai kerja sebagai ekspresi intrinsik dari variasi kebutuhan atau tujuan seseorang untuk mencari kepuasan melalui pekerjaan yang meliputi keuangan, sosial, intelektual, status, dan aktualisasi diri.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi nilai kerja karyawan adalah lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja dan tujuan personal (Hofstede, 1991). Lingkungan kerja akan menciptakan motivasi eksternal dalam penilaian individu terhadap nilai kerja. Kemudian akan tercipta hubungan dengan *stakeholder* perusahaan yang juga akan berdampak pada nilai kerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan mampu meningkatkan atau bahkan menurunkan nilai kerja. Selain itu juga mampu menentukan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Serta dengan adanya tujuan personal (target yang ingin dicapai), karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan tersebut. Karena tujuan personal akan menjadi penentu bagaimana karyawan menggambarkan dan menentukan nilai kerjanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai kerja merupakan bentuk ekspresi intrinsik (Super & Sverko, 1995) yang berupa perilaku dan sikap (Cherrington, 1980) individu dalam lingkungan pekerjaan yang telah dipilih (Nie *et al.*, 2012). Sehingga selain menjadi penentu dalam pencapaian tujuan karir yang lebih tinggi (Cherrington, 1980), nilai kerja juga menjadi penentu pola karir serta keterlibatan dan loyalitas seseorang (Hofstede, 1991).

2.4 Kesesuaian Persepsi

Kesesuaian persepsi yang dimaksud dalam penelitian adalah kesesuaian persepsi dengan pekerjaan (*person-job fit*) dan organisasi (*person organization fit*).

2.4.1 Person-Job Fit

Person-job fit merupakan kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA) yang dimiliki individu dengan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari *demand ability fit* dan *need supply fit* (Cable & DeRue, 2002). *Demand ability fit* merupakan kesesuaian antara KSA dengan tuntutan dan spesifikasi pekerjaan. Sedangkan *need supply fit* adalah tercapainya kebutuhan dan keinginan

karyawan melalui jenis pekerjaan dengan imbalan yang sesuai. Jadi apabila KSA yang dimiliki karyawan sesuai dengan karakteristik pekerjaan, maka loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat (Meyer *et al.*, 2010).

2.4.2 Person-Organization Fit

Person-Organization Fit merupakan tingkat kesesuaian (kecocokan) antara pekerja dan organisasi (Silverthorne, 2004). Lebih lanjut, Kristof *et al.*, (2005) mendefinisikan *person-organization fit* sebagai kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan karakteristik atau nilai-nilai organisasi yang berupa budaya dan struktur perusahaan. Terdapat beberapa dimensi dalam *person organization fit*, yaitu *personal values*, *concern for others*, *honesty*, dan *fairness*.

Personal values merupakan kesesuaian nilai intrinsik individu dengan organisasi. Sehingga individu akan berusaha untuk menyesuaikan karakteristik yang dimiliki dengan karakteristik yang ada pada perusahaan. Sedangkan dimensi kedua pada *person organization fit* adalah *concern for others*. Yaitu kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai individu terkait kepedulian terhadap orang lain. Dimensi selanjutnya *honesty* yang merupakan kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai individu terkait kejujuran dalam bekerja. Dan dimensi terakhir adalah *fairness*, yaitu kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai individu terkait keadilan dalam organisasi.

2.5 Vocational Identity

Vocational identity merupakan pengetahuan individu tentang diri sendiri dan lingkungan pekerjaan yang mampu meningkatkan kemungkinan penetapan pilihan karir yang sesuai. *Vocational identity* cenderung fokus terhadap sebuah tujuan karir, minat, dan bakat yang jelas dan stabil (Nie *et al.*, 2012). Sehingga karyawan akan mencari pekerjaan dan organisasi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu juga disesuaikan dengan lingkungan pekerjaan yang diinginkan melalui persiapan dan perencanaan pilihan *vocational* agar lebih mudah beradaptasi sebagai pendatang baru (Bretz *et al.*, 1993).

2.6 Karyawan muda

Karyawan muda, yaitu mereka yang tergolong ke dalam generasi milenial adalah salah satu karyawan yang baru memasuki pasar tenaga kerja. Karyawan generasi ini lahir di awal tahun 1980 hingga tahun 2000 (Cennamo & Gardner, 2008). Jika dibanding dengan generasi sebelumnya, karyawan generasi milenial cenderung memiliki mobilitas organisasi tertinggi dalam jenjang karirnya (Lyons *et al.*, 2012). Sehingga sulit bagi milenial untuk berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan jenjang karir yang spesifik, jelas dan stabil (Feldman, 2003). Selain itu, pertimbangan pemilihan keputusan karir didasarkan pada tujuan, aspirasi, kebutuhan, tantangan, minat serta keseimbangan dengan nilai-nilai keluarga (Clarke, 2015).

Tahap eksplorasi selama awal perkembangan karir akan menentukan lingkungan atau jenis pekerjaan yang diinginkan (Nie *et al.*, 2012). Maka dari itu, generasi milenial harus mendapat dukungan lebih dalam tahap eksplorasi dan pengembangan karir mereka, misalnya dengan sistem pelatihan, dan kebijakan organisasi yang mendukung. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan persepsi positif terhadap perusahaan dan jabatan (pekerjaan) yang nantinya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan karir yang spesifik yang sesuai minat dan kemampuan yang dimiliki (Nie *et al.*, 2012).

2.7 Kajian penelitian terdahulu

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai analisa dan sintesa terhadap penelitian terdahulu untuk mengetahui posisi penelitian mengenai “hubungan antara eksplorasi karir dan persepsi karyawan muda”.

2.7.1 Analisa Penelitian Terdahulu

1. *Career exploration and fit perception of Chinese new generation employees: Moderating by work values*

Banyak perusahaan yang tidak mampu memahami ekspektasi, keuntungan, serta kerugian dalam memperkerjakan karyawan muda. Terlebih motivasi karyawan muda masih sangat rendah dalam tahapan eksplorasi karir. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Nie *et al.* (2012) mempunyai tujuan untuk menguji hubungan antara eksplorasi karir terhadap persepsi karyawan

muda dan *vocational identity* serta membuktikan bahwa nilai kerja menjadi moderator kedua hubungan tersebut. Pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dan *occasional sampling*. Responden terdiri dari 647 karyawan muda pada 36 perusahaan di Macau, Jiangsu, Zhejiang, dan Guangdong yang lahir mulai tahun 1980 sampai tahun 1989. Peneliti menggunakan metode *in-depth interview* serta *online survey* melalui email. Tiga model regresi berganda digunakan untuk mengidentifikasi mediator hubungan antara eksplorasi karir dan persepsi. Hasil analisa statistik membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara eksplorasi karir, persepsi dan *vocational identity* yang di tengah oleh nilai kerja. Pilihan tipe pekerjaan atau lingkungan kerja yang menjadi pertimbangan penting individu dalam karakteristik pekerjaan dapat memperlemah atau bahkan memperkuat persepsi mereka.

2. *Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions*

Persepsi dan ekspektasi terhadap pilihan karir yang dimiliki oleh generasi y seringkali tidak sesuai dengan *retail career* yang tersedia pada industri ritel di AS. Oleh karena permasalahan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Hurst dan Good (2009) bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai persepsi dan ekspektasi karir generasi y terhadap industri ritel di AS. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Tiga dari 9 universitas menggunakan *offline survey*. Sedangkan Enam sisanya menggunakan metode *online survey* melalui email dan juga *web link* untuk mahasiswa yang bersedia menjadi partisipan pada *online survey*. Sampel akhir terdiri dari 193 responden dengan kisaran usia 20 tahun sampai 32 tahun. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *structural equation modelling* (SEM). Hasil penelitian membuktikan bahwa ekspektasi awal sebelum memasuki pekerjaan ritel berpengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan pada *retail career*. Selain itu, ekspektasi dukungan dari universitas senior juga memiliki pengaruh signifikan terhadap pemberi kerja. Kesimpulan yang didapat dari penelitian adalah ekspektasi awal terhadap pekerjaan ritel, persepsi terhadap *retail career*, serta persepsi terhadap pemberi kerja (perusahaan) merupakan *predictors* yang paling signifikan dalam tahap memahami eksplorasi karir karyawan. Hasil penelitian dari Hurst dan Good (2009) menjadi

literatur pendukung dari penelitian acuan (Nie *et al.*, 2012) yang digunakan peneliti saat ini.

3. *Generation Y's Career Expectations and Aspirations: Engagement in the Hospitality Industry*

Penelitian dari Maxwell *et al.* (2010) bertujuan untuk meneliti hubungan antara ekspektasi dan aspirasi generasi y terhadap karir serta *employee engagement*. Peneliti fokus terhadap pilihan karir generasi y serta faktor yang paling membuat mereka terikat terhadap perusahaan. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. 122 kuesioner telah dilengkapi oleh mahasiswa pada 2 universitas di Scottish yang memiliki pengalaman kerja di bidang *hospitality* dan *tourism*. Data dianalisa dengan analisis statistik menggunakan *software* SPSS 16. Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa prioritas utama generasi Y adalah kebulatan tekad untuk sukses dan mencapai promosi paling atas dalam karir mereka. Pencapaian tujuan individu seperti mendapat gaji yang layak contohnya. Memiliki peranan penting terhadap ekspektasi awal dan aspirasi karir jangka panjang individu. Dalam hal ekspektasi dan aspirasi terhadap karir, generasi y memiliki ekspektasi dan aspirasi karir paling tinggi terhadap beberapa faktor yang lebih penting untuk mereka dalam jangka panjang. Selanjutnya *employee engagement* memiliki tanggung jawab tinggi dalam peningkatan rekrutmen, retensi dan kinerja.

4. *Dual careers: the new norm for Gen Y professionals? Career Development International*

Permasalahan yang ingin diselesaikan dalam penelitian Clarke (2015) adalah bagaimana pasangan muda profesional dengan karir ganda mengelola tuntutan pekerjaan dengan tetap memperhatikan keluarga, serta menyeimbangkan kedua urusan tersebut untuk mencapai tujuan karir. Metode *face to face interview* digunakan untuk mengidentifikasi strategi dan pilihan karir pasangan muda dalam memaksimalkan karir ganda dan menyeimbangkannya dengan urusan lain di luar pekerjaan. 18 pasangan muda dengan kisaran usia 23 tahun sampai 34 tahun dipilih sebagai sampel menggunakan teknik *snowball sampling*. *Kaleidoscope career model* digunakan untuk menyelidiki pola karir yang berhubungan dengan *gender*,

nilai kerja dan perbedaan generasi. Pola karir yang telah didefinisikan dengan *Kaleidoscope career model* dianalisis menggunakan *template analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pilihan karir yang dipilih oleh kebanyakan pasangan muda, mencerminkan prioritas terkait pencapaian tujuan karir dan tantangan pekerjaan yang sesuai minat. Akan tetapi pada saat tertentu, pilihan karir dibentuk atas alasan keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan urusan lain di luar pekerjaan.

5. *Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust.*

Hubungan antara *person-environment fit* serta sikap dan perilaku kerja telah banyak diteliti. Akan tetapi belum ada penelitian terhadap pengaruh *person-environment fit* terhadap *innovative work behaviour* dari karyawan dan bagaimana *employee innovativeness* mampu meningkatkan kinerja. Penelitian (Afsar *et al.*, 2015) memiliki tiga tujuan utama guna memenuhi kekurangan dari penelitian terdahulu. Pertama, untuk menguji pengaruh *innovative work behaviour* terhadap kinerja karyawan. Kedua, untuk menginvestigasi pengaruh dari *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap *innovative work behaviour* serta menyelidiki dua persepsi tersebut yang paling mempengaruhi *employee innovativeness*. Dan yang ketiga, untuk menjelaskan peran mediasi dari *innovation trust* diantara hubungan *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap *innovative work behaviour*. Peneliti menggunakan metode survei dengan sampel penelitian sebanyak 459 responden yang terdiri karyawan dan supervisor. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Hierarchical Linear Modelling* (HLM). Hasil penelitian membuktikan bahwa *innovative work behaviour* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. *Person-environment fit perspective* yang terkait dengan *person-job fit* dan *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour*, dan kedua hubungan tersebut dimediasi oleh *innovation trust*.

Tabel 2. 1 Hasil Analisa Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Latar Belakang	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Nie <i>et al.</i> (2012)	karyawan muda lebih sulit dikelola dimana mereka cenderung 'melawan' aturan serta motivasi yang rendah untuk tujuan karir jangka panjang	menguji hubungan antara eksplorasi karir, identitas pelatihan, serta persepsi yang sesuai dengan moderator nilai kerja	<i>in depth interview</i> dan survei dengan teknik analisis: <i>Hierarchical regression</i>	hubungan eksplorasi karir, identitas pelatihan, dan persepsi yang sesuai ditengahi oleh nilai kerja. Pilihan tipe pekerjaan dan lingkungan kerja merupakan pertimbangan penting dalam karakteristik pekerjaan yang mungkin akan memperkuat atau bahkan memperlemah persepsi mereka.
2.	Hurst & Good (2009)	persepsi dan ekspektasi pilihan karir yang dimiliki oleh generasi y cenderung tidak sesuai dengan <i>retail career</i> yang tersedia	meningkatkan pemahaman mengenai persepsi dan ekspektasi karir generasi y terhadap industri ritel di AS	kuantitatif & <i>online survey</i> dengan teknik analisis: <i>structural equation model</i>	ekspektasi awal sebelum memasuki pekerjaan ritel berpengaruh signifikan terhadap persepsi pada <i>retail career</i> , ekspektasi dukungan dari universitas senior berpengaruh signifikan pada persepsi terhadap pemberi kerja, ekspektasi dan persepsi <i>retail career</i> berpengaruh signifikan terhadap eksplorasi karir
3.	Maxwell, <i>et al.</i> (2010)	generasi y memiliki mobilitas karir dan pekerjaan yang tinggi serta mereka cenderung termotivasi dan terikat dengan perusahaan apabila hal tersebut memberikan timbal balik yang positif	meneliti hubungan antara ekspektasi dan aspirasi generasi y terhadap karir serta <i>employee engagement</i>	metode kuantitatif dengan strategi survei	prioritas utama generasi Y adalah kebulatan tekad untuk sukses dan mencapai promosi paling atas dalam karir mereka, generasi y memiliki ekspektasi dan aspirasi karir paling tinggi terhadap beberapa faktor yang lebih penting untuk mereka dalam jangka panjang
4.	Clarke (2015)	banyak pasangan muda profesional yang memiliki karir ganda dalam tahapan karirnya, di sisi lain mereka juga harus bisa menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan lain	mengidentifikasi strategi dan pilihan karir pasangan muda dalam memaksimalkan karir ganda & menyeimbangkan dengan urusan lain	<i>face to face interview</i> , <i>kaleidoscope career model</i> , <i>template analysis</i>	pilihan karir yang dipilih, mencerminkan prioritas terkait pencapaian tujuan dan tantangan pekerjaan, akan tetapi pada tertentu pilihan karir dibentuk atas alasan keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan urusan lain di luar pekerjaan
5.	Afsar <i>et al.</i> (2015)	minimnya penelitian mengenai pengaruh <i>person environment fit</i> terhadap <i>innovative work behaviour</i> serta pengaruh <i>employee innovativeness</i> terhadap kinerja	menguji pengaruh <i>person-job fit</i> dan <i>person-organization fit</i> terhadap <i>innovative work behaviour</i> melalui <i>innovation trust</i>	<i>Survey</i> , <i>Hierarchical Linear Modelling</i>	<i>innovative work behaviour</i> memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, persepsi karyawan yang sesuai dengan pekerjaan dan organisasi berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behaviour</i> , dan kedua hubungan tersebut dimediasi oleh <i>innovation trust</i>

2.7.2 Hasil Sintesa Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil analisa terhadap beberapa penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan pada masing-masing penelitian. Empat penelitian terdahulu (Nie *et al.*, 2012; Hurst & Good, 2009; Maxwell *et al.*, 2010 dan Clarke, 2015) sama-sama meneliti mengenai pola karir generasi milenial. Baik yang telah memasuki dunia kerja dan menjadi karyawan sebuah perusahaan (Nie *et al.*, 2012, dan Clarke, 2015) maupun yang statusnya masih sebagai mahasiswa (Hurst & Good, 2009) ataupun mahasiswa yang sudah mempunyai pengalaman kerja di bidangnya (Maxwell *et al.*, 2010). Sedangkan penelitian dari Afsar *et al.* (2015) fokus terhadap *person-environment perspective* beserta pengaruhnya terhadap *innovative work behaviour*.

Hurst & Good (2009), serta Maxwell *et al.* (2010) menggunakan metode survei untuk memahami serta meneliti ekspektasi karir terhadap persepsi (Hurst & Good, 2009) maupun aspirasi karir (Maxwell *et al.*, 2010) generasi milenial. Begitu pula penelitian dari Afsar *et al.* (2015) juga menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari responden. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Clarke (2015) menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *face to face interview*. Kemudian Nie *et al.* (2012) menggabungkan kedua pendekatan dalam melakukan penelitiannya. Yaitu pendekatan kualitatif melalui *in-depth interview* serta pendekatan kuantitatif melalui survei.

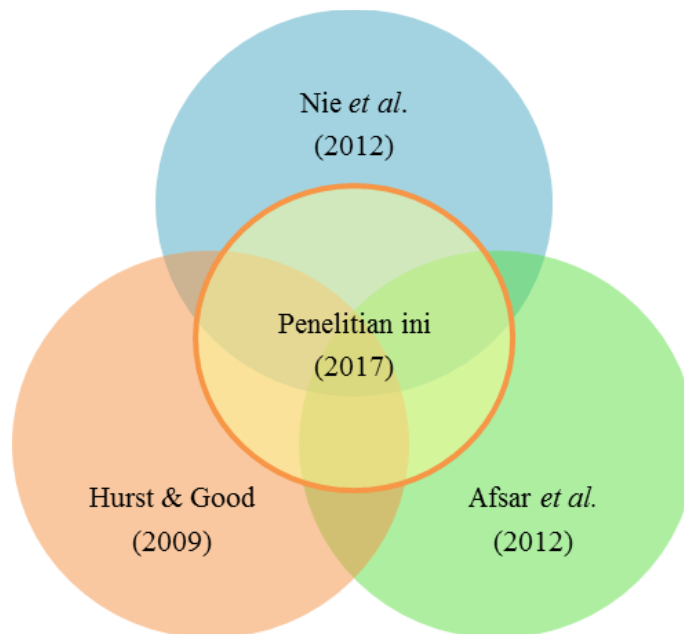
Teknik analisis data yang digunakan pada setiap penelitian berbeda-beda tergantung dari tujuan penelitian. Penelitian Nie *et al.* (2012) dan Afsar *et al.* (2015) menggunakan *hierarchical regression* atau yang juga disebut *hierarchical linear modelling* (HLM) sebagai teknik analisis data. Berbeda dari kedua penelitian sebelumnya, Hurst & Good (2009) menggunakan teknik analisis data dengan *structural equation modelling* (SEM). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maxwell, *et al.* (2010) memilih analisis statistik menggunakan *software* SPSS 16. Dan penelitian dari Clarke (2015) menggunakan *template analysis* guna mendukung *kaleidoscope career model* yang diadopsi oleh peneliti.

Terdapat kesamaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu. Prioritas karir dipilih berdasarkan pencapaian tujuan karir yang paling tinggi (Maxwell *et al.*, 2010), tantangan pekerjaan yang sesuai dengan minat serta alasan keseimbangan

dengan urusan lain di luar pekerjaan (Clarke, 2015). Tahap eksplorasi karir memiliki hubungan signifikan dengan ekspektasi dan persepsi terhadap pekerjaan dan perusahaan (Hurst & Good, 2009), dimana hubungan keduanya di tengah oleh nilai kerja (Nie *et al.*, 2012). Kemudian persepsi karyawan yang sesuai dengan pekerjaan dan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *innovation work behaviour* (Afsar *et al.*, 2015).

2.7.3 Posisi Penelitian

Gambar 2.1 menjelaskan posisi penelitian saat ini jika dibanding dengan beberapa penelitian terdahulu.



Gambar 2. 1 Posisi Penelitian

Posisi penelitian ini berada di antara penelitian Nie *et al.* (2012), Hurst & Good (2009) dan Afsar *et al.* (2015). Peneliti mengadopsi model penelitian Nie *et al.* (2012) berikut variabel yang digunakan, akan tetapi dengan melakukan beberapa modifikasi terhadap indikator. Objek amatan yang dipilih dalam penelitian adalah industri yang bergerak di bidang jasa (Hurst & Good, 2009 dan Maxwell *et al.*, 2010) penerbangan. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif (Hurst & Good, 2009 dan Maxwell *et al.*, 2010) dengan metode survei (Nie *et al.*, 2012 dan Afsar *et al.*, 2015). Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang bersumber dari jawaban kuesioner yang diisi

responden secara langsung. Selanjutnya, pengujian hubungan pada setiap variabel dilakukan dengan menggunakan metode *hierarchical linear modelling* (HLM) (Nie *et al.*, 2012).

Variabel penelitian yang mengacu pada model penelitian Nie *et al.* (2012) dimodifikasi dengan mengembangkan indikator yang digunakan agar lebih sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Indikator yang digunakan sebagai pengukur variabel eksplorasi karir, merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Hurst & Good (2009) dengan objek amatan yang sama yaitu industri yang bergerak di bidang jasa. Sementara untuk indikator variabel persepsi, mengadopsi dari penelitian Afsar *et al.* (2015) yang lebih fokus terhadap persepsi individu terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Sedangkan untuk indikator variabel *vocational identity*, peneliti menggunakan *Holland My Vocational Situation Scale*. Dan untuk indikator variabel nilai kerja mengacu *work value inventory* (Manhardt, 1972) yang selanjutnya pada penelitian Nie *et al.* (2012) telah dilakukan uji statistik sehingga terdapat tiga indikator yang paling sesuai.

Masalah yang diangkat pada penelitian Nie *et al.* (2012) adalah banyaknya perusahaan di China yang tidak mampu memahami ekspektasi, dan persepsi karyawan mudanya dalam tahapan eksplorasi karir, sehingga kesulitan dalam mengelola. Sedangkan Hurst & Good (2009) mengangkat masalah mengenai persepsi dan ekspektasi pilihan karir generasi y yang cenderung tidak sesuai dengan *retail career* yang tersedia. Kemudian minimnya riset mengenai pengaruh *person environment fit* terhadap *innovative work behaviour* menjadi latar belakang permasalahan dari penelitian Afsar *et al.* (2015). Dan permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah adanya *gap* antara pola pengembangan karir karyawan PT. Angkasa Pura Airports dengan persepsi atau harapan mereka pada saat tahapan eksplorasi karir.

(halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metodologi penelitian, yang meliputi desain penelitian, model dan variabel penelitian, teknik pengukuran variabel, gambaran objek penelitian, jenis data dan teknik analisis data serta proses dan rencana jadwal penelitian.

3.1 Desain Penelitian

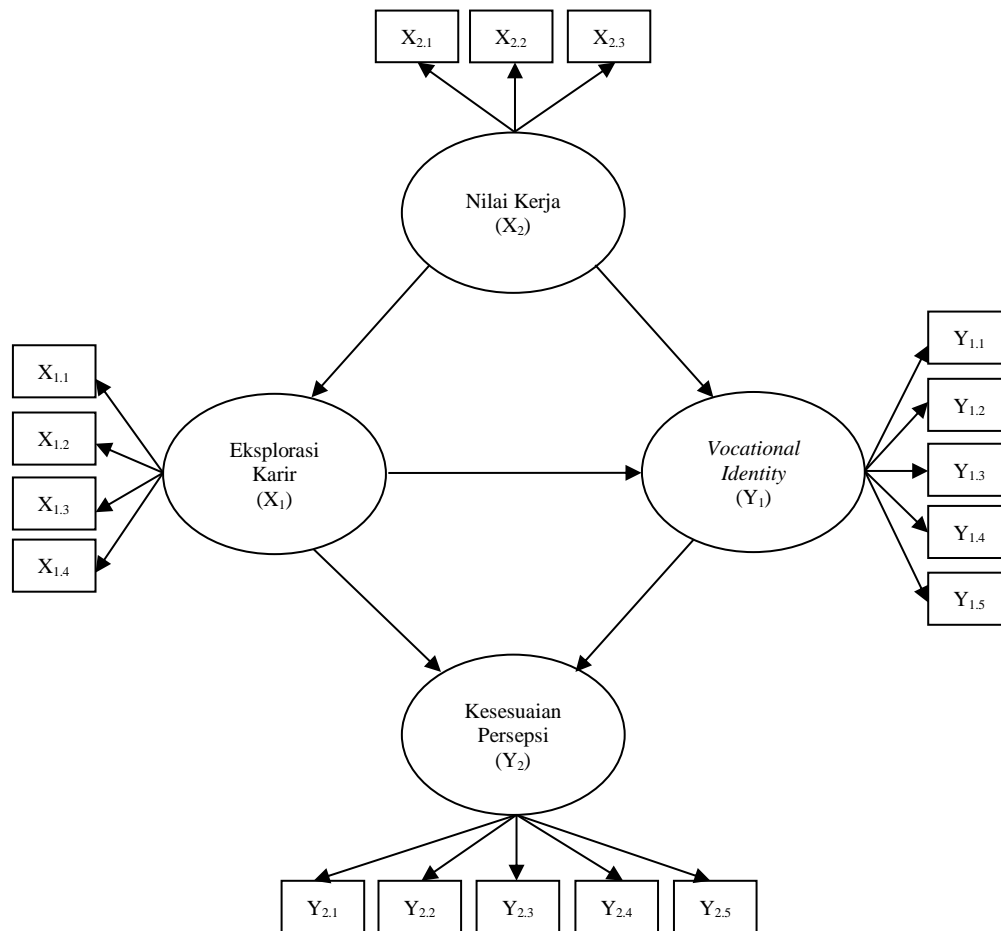
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh moderator nilai kerja dan mediator *vocational identity* terhadap hubungan antara eksplorasi karir dengan persepsi karyawan muda. Maka untuk mencapai tujuan tersebut digunakan desain penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta menjelaskan posisi variabel-variabel yang digunakan pada penelitian (Sugiyono, 2012). Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menguji teori atau model penelitian yang dikemukakan oleh Nie *et al.* (2012). Penelitian mengenai pengaruh moderator nilai kerja terhadap hubungan antara eksplorasi karir dan persepsi karyawan muda ini bersifat *single cross-sectional*. Dimana hanya memberikan gambaran kondisi pada suatu populasi tertentu serta pengambilan sampel atau data dilakukan sekaligus dalam waktu yang sama (Hair *et al.*, 2003). Sedangkan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Strategi yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner. Objek amatan penelitian adalah PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda, yang bertempat di Jalan Ir. H. Juanda No. 01 Surabaya, dengan subjek penelitian merupakan karyawan muda pada perusahaan tersebut. Sampel diambil dengan metode *convenience sampling*. Penelitian dimulai dari bulan April 2017 hingga bulan Juni 2017. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *hierarchical linear modelling*.

3.2 Model dan Hipotesis Penelitian

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai model dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

3.2.1 Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan oleh penulis mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nie *et al.* (2012). Gambar 3.1 menggambarkan model penelitian yang digunakan penulis.



Gambar 3. 1 Model Penelitian

Mengadopsi dari: Nie *et al.* (2012)

3.2.2 Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan digunakan sebagai pedoman dalam proses penelitian serta menentukan variabel yang perlu diukur (Hair *et al.*, 2003). Berikut merupakan hipotesis yang dikembangkan dari penelitian Nie *et al.* (2012):

1. Hipotesis 1

Individu yang melakukan eksplorasi terhadap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, secara tidak langsung juga melakukan eksplorasi lingkungan yang lebih

baik (Holland, 1997). Sehingga karakteristik, minat dan kemampuan yang dimiliki akan sesuai dengan budaya organisasi dan tuntunan pekerjaan (Cable & DeRue, 2002). Oleh karena itu, hipotesis 1 dalam penelitian adalah:

H₁: Eksplorasi karir mempunyai hubungan positif dengan kesesuaian persepsi

2. Hipotesis 2

Eksplorasi karir merupakan aktivitas dalam meningkatkan pemahaman mengenai karakteristik personal serta jenis pekerjaan (Blustein, 1992). Melalui proses eksplorasi pada tahap awal perkembangan karir, individu akan memiliki tujuan karir yang jelas, stabil dan sesuai dengan karakteristik personal yang dimiliki (Holland, 1997). Sehingga ketika pemilihan pekerjaan direncanakan dengan baik, maka akan mudah bagi mereka untuk memiliki kesesuaian dengan organisasi sebagai pendatang baru (Bretz *et al.*, 1993). Maka hipotesis 2 dalam penelitian adalah:

H₂: *Vocational identity* menjadi mediator hubungan antara eksplorasi karir dengan kesesuaian persepsi

3. Hipotesis 3

Tahap eksplorasi karir akan membentuk pilihan jenis dan lingkungan kerja (nilai kerja) yang diinginkan individu sebelum memasuki dunia kerja. Kesesuaian persepsi individu terhadap organisasi maupun pekerjaan akan semakin meningkat ketika nilai kerja pada suatu pekerjaan sudah sesuai dengan harapan (Nie *et al.*, 2012) pada saat tahap eksplorasi karir. Oleh karena itu, hipotesis 3 dalam penelitian adalah:

H₃: Nilai kerja menjadi moderator hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi

4. Hipotesis 4:

Nilai kerja merupakan komponen penunjang kepuasan kerja yang memiliki pengaruh langsung terhadap pertimbangan pemilihan pekerjaan (Super, 1990). Ketika individu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, mereka akan memiliki tujuan karir yang jelas dan stabil. Kemudian kesesuaian persepsi dengan organisasi maupun pekerjaan juga akan semakin meningkat (Nie *et al.*, 2012). Maka hipotesis 4 dalam penelitian adalah:

H4: Nilai kerja menjadi moderator hubungan antara *vocational identity* dan kesesuaian persepsi

3.3 Variabel dan Teknik Pengukuran Variabel

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai variabel dan indikator yang digunakan serta teknik pengukuran variabel.

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian (eksplorasi karir, kesesuaian persepsi, *vocational identity* dan nilai kerja) mengadopsi dari penelitian Nie *et al.* (2012). Beberapa variabel tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam dua kategori. Hal itu sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan. Dimana dalam regresi, variabel penelitian dibagi dalam dua jenis variabel. Yaitu variabel dependen atau *criterion* dan variabel independen atau *predictor*. Variabel dependen diberi notasi X. Sedangkan variabel independen diberi label Y.

Masing-masing variabel memiliki beberapa indikator, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 17 indikator. Untuk mengukur variabel eksplorasi karir (variabel dependen), digunakan 4 indikator yang mengadopsi dari penelitian Hurst dan Good (2009). Yaitu *specific career*, *past experience*, *new work role*, dan *suitable career*. Sedangkan 5 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kesesuaian persepsi (variabel independen) mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Afsar *et al.* (2015). Indikator tersebut adalah *performance*, *job requirements*, *job personality*, *thing's valued by firm*, *firm's value and culture*.

Selain dua variabel yang telah dijelaskan, terdapat variabel moderator dan variabel mediator dalam penelitian. Variabel nilai kerja berperan sebagai variabel moderator sedangkan variabel mediator dalam penelitian adalah *vocational identity*. Tiga indikator pada variabel nilai kerja yang mengadopsi dari penelitian Nie *et al.* (2012) adalah *comfort & security*, *competence & growth*, dan *status & independence*. Serta untuk mengukur variabel *vocational identity* digunakan *my situation scale* (Holland *et al.*, 1980), yang kemudian terbagi ke dalam lima indikator (Mauer & Gysbers, 1990). Meliputi *anxiety*, *confidence*, *self-assessment*, *occupational information*, dan *independent item*. Tabel 3.1 menyajikan deskripsi variabel dan indikator penelitian.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Definisi
1.	Eksplorasi Karir (Hurst & Good, 2009)	Aktivitas dalam meningkatkan pengetahuan individu mengenai diri sendiri dan lingkungan eksternal (pekerjaan) sehingga membantu mempercepat pengembangan karir	X _{1.1} <i>Specific career</i>	Mencari informasi mengenai bidang karir yang spesifik atau yang diminati
			X _{1.2} <i>Past experience</i>	Berkaca pada pengalaman masa lalu untuk diintegrasikan ke dalam karir masa depan
			X _{1.3} <i>New work role</i>	Mencoba peran kerja baru untuk mengetahui minat terhadap pekerjaan tersebut
			X _{1.4} <i>Suitable career</i>	Kecocokan pekerjaan saat ini dengan karakteristik personal
2.	Kesesuaian Persepsi (Afsar <i>et al.</i> , 2015)	Kesesuaian antara nilai, minat, kemampuan dan keterampilan karyawan dengan karakteristik pekerjaan dan organisasi	Y _{1.1} <i>Performance</i>	Keterampilan & kemampuan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan
			Y _{1.2} <i>Job requirements</i>	Kesesuaian persyaratan pekerjaan dengan keahlian
			Y _{1.3} <i>Job personality</i>	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
			Y _{1.4} <i>Things valued by firm</i>	Kesesuaian hal-hal yang menjadi penilaian perusahaan dengan penilaian personal
			Y _{1.5} <i>Firm's value and culture</i>	Kesesuaian nilai individu dengan nilai dan budaya perusahaan
3.	Nilai Kerja (Nie <i>et al.</i> , 2012)	Pilihan jenis atau lingkungan kerja yang menjadi pertimbangan individu dalam pemilihan pekerjaan	X _{2.1} <i>Comfort & Security</i>	Kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang baik
			X _{2.2} <i>Competence & growth</i>	Kemajuan dan tanggung jawab yang menggambarkan kesuksesan karir
			X _{2.3} <i>Status & independence</i>	Karakteristik yang berhubungan dengan otonomi dan aktualisasi diri

No	Variabel	Definisi	Indikator	Definisi
4.	<i>Vocational Choice</i> (Holland <i>et al.</i> , 1980)	Pilihan sebuah tujuan karir, minat, personality dan bakat yang spesifik, jelas dan stabil	<i>Y_{2.1} Anxiety</i>	Kekhawatiran akan membuat keputusan karir yang salah, apabila diputuskan sekarang
				Membuat keputusan karir membutuhkan waktu yang lama dan menjadi masalah yang sulit
				Kebingungan mengenai masalah terkait keputusan karir
				Terdapat satu jenis pekerjaan yang menarik
				Mengetahui cara orang lain dalam mengatur apa yang diinginkan
			<i>Y_{2.2} Confidence</i>	Perlu diyakinkan ulang bahwa telah membuat keputusan karir (pekerjaan) yang tepat
				Perubahan minat dalam beberapa tahun ke depan
				Keyakinan untuk memberikan kinerja yang baik
				Memerlukan informasi mengenai jenis karir yang ditekuni
				Keyakinan bahwa telah membuat keputusan pilihan pekerjaan yang tepat
			<i>Y_{2.3} Self-assesment</i>	Menikmati atau nyaman dengan pekerjaan yang dipilih
				Memahami kelebihan dan kelemahan utama
				Memberikan bayaran yang cukup untuk mencukupi gaya hidup yang diinginkan
				Estimasi mengenai kemampuan dan bakat yang dimiliki sangat bervariasi
			<i>Y_{2.4} Occupational Information</i>	Keyakinan dengan kemampuan diri dalam berbagai bidang kehidupan
				Mengetahui beban kerja dalam berbagai pekerjaan lain
			<i>Y_{2.5} Independent Item</i>	Meningkatkan jumlah pertimbangan jenis pekerjaan
				Memahami jenis pekerjaan yang sesuai kurang dari satu tahun

3.3.2 Teknik Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran dan penskalaan yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Skala *likert* dipilih karena masing-masing indikator dari setiap variabel berbentuk angka yang menyatakan tingkat persetujuan responden mengenai perilaku, objek, orang atau kejadian (Kuncoro, 2009). Skala *likert* yang sering digunakan terdiri atas lima atau tujuh poin. Penggunaan skala *likert* yang terlalu sedikit, misalnya satu atau dua poin saja akan mengurangi keleluasaan responden dalam menyatakan tingkat persetujuan yang spesifik. Dan apabila skalanya terlalu banyak, juga akan membingungkan responden dalam menentukan penilaian karena banyaknya pilihan skala (Istijanto, 2009). Maka dari itu, variabel yang digunakan dalam penelitian (eksplorasi karir, persepsi, *vocational identity*, dan nilai kerja) diukur dengan menggunakan skala *likert* lima poin. Selain karena alasan di atas, skala *likert* lima poin dipilih karena penelitian sebelumnya mengenai eksplorasi karir dengan objek amatan yang sama yaitu karyawan lebih memilih penggunaan *five point likert scale* (Nie *et al.*, 2012; Clarke, 2015; dan Afsar *et al.*, 2015). Berbeda ketika mahasiswa yang menjadi subjek penelitian, skala *likert* tujuh poin lebih dipilih (Hurst & Good, 2009).

Tabel 3.2 merupakan rincian skala *likert* lima poin yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 2 Rincian Skala *Likert*

Skala Likert	Angka
1	“sangat tidak setuju”
2	“tidak setuju”
3	“netral”
4	“setuju”
5	“sangat setuju”

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan muda PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda. Karena jumlah populasi penelitian tidak diketahui secara pasti, maka sampel dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Sehingga peneliti memilih sampel dari karyawan muda yang paling

sering di jumpai, yaitu karyawan muda bagian *office* dengan usia di bawah 37 tahun. Sedangkan jumlah sampel penelitian dihitung berdasarkan perbandingan jumlah indikator yang digunakan. Yaitu perbandingan 1:5, artinya setiap 1 indikator membutuhkan 5 sampel penelitian. Karena terdapat 17 indikator yang digunakan dalam penelitian, maka jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah sejumlah 85 sampel. Jumlah total sampel penelitian adalah 102 karyawan muda pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda dengan usia 20 tahun hingga 37 tahun.

3.5 Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer dapat diperoleh melalui eksperimen, survei ataupun observasi terhadap kondisi lapangan (Lungan, 2006). Data mengenai proses pengembangan karir karyawan muda yang terdiri dari: eksplorasi karir, persepsi, nilai kerja dan *vocational identity* merupakan data primer dalam penelitian. Survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden dipilih sebagai metode pengumpulan data primer. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Yaitu alternatif jawaban dari setiap pernyataan telah disediakan oleh peneliti. Responden hanya bisa memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban tersebut. *Scaled-response question* digunakan dalam menyusun alternatif jawaban dan dipilih karena mengacu pada teknik pengukuran dan penyekalaan menggunakan skala *likert*.

Sedangkan data sekunder diperoleh secara langsung dari perusahaan dan juga berasal dari publikasi perusahaan (Lungan, 2006) serta berguna sebagai data pendukung. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah data komposisi karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya tahun 2017. Data tersebut digunakan sebagai acuan untuk penentuan ukuran sampel. Data sekunder lain yang dibutuhkan yaitu gambaran mengenai kondisi eksisting perusahaan meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, kondisi pola pengembangan dan jenjang karir karyawan serta informasi lain sebagai gambaran umum objek amatan penelitian. Data gambaran objek amatan secara keseluruhan diperoleh melalui data *annual report* perusahaan tahun 2015 dan tahun 2016.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode *hierarchical linear modelling*. Terdapat beberapa analisis atau uji statistik yang dilakukan sebelum melakukan metode analisis *hierarchical linear modelling*. Berikut merupakan penjelasan dari beberapa uji statistik yang digunakan untuk sebelum menganalisis data penelitian menggunakan metode *hierarchical linear modelling*.

3.6.1 Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk memastikan bahwa data yang didapatkan benar-benar valid dan akurat untuk dijadikan data acuan (Hair *et al.*, 2014). Pengujian ini juga bertujuan untuk menguji apakah data dapat digunakan dalam tahap analisis lebih lanjut guna menunjukkan hubungan antar variabel. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji *outliers*, uji validitas dan realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji homoskedastisitas.

3.6.1.1 Outliers

Sebelum masuk pada tahapan berikutnya, akan lebih baik apabila peneliti melakukan uji *outliers* terlebih dahulu terhadap data yang diperoleh. Uji *outliers* dilakukan agar nilai atau kombinasi nilai variabel tidak ada yang menyimpang (Ghozali, 2013) atau memiliki karakteristik unik yang berbeda (Hair *et al.*, 2014) cukup jauh dengan variabel lain. *Univariate outlier test* dipilih sebagai metode untuk mengidentifikasi adanya *outliers* terhadap data. Acuan yang digunakan dalam *univariate outlier test* adalah nilai *z-score* sebesar ± 4 untuk sampel yang berukuran besar (lebih dari 80 sampel).

3.6.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sugiyono, 2012). Instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan sifatnya valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Validitas konvergen diukur dengan menggunakan nilai *factor loadings* (FL) yang diperoleh dari hasil analisis faktor menggunakan program Amos. Serta nilai *average variance extracted* (AVE) dihitung melalui perbandingan jumlah *root square* dari *factor loading*

dengan jumlah indikator variabel. Suatu indikator dikatakan valid apabila memenuhi kriteria nilai FL lebih dari 0,60 dan AVE lebih dari 0,50 (Guo *et al.*, 2003).

Uji Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai untuk mengukur ulang objek yang sama. Nilai *Cronbach alpha* dan *construct reliability* (CR) digunakan untuk mengukur realibilitas suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha dari hasil perhitungan *cronbach alpha* mempunyai nilai lebih dari atau sama dengan 0,6 (Hair *et al.*, 2003) dan nilai CR lebih besar sama dengan 0,7.

3.6.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal (Hair *et al.*, 2014). Apabila data berdistribusi normal, maka penelitian dapat dilanjutkan. Sedangkan jika data berdistribusi tidak normal, dikhawatirkan akan terjadi bias pada hasil analisis. Hasil pengujian terhadap derajat *skewness* dan *kuortosis* dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Selain itu, grafik Q-Q *plot* juga dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas terhadap suatu data.

3.6.1.4 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai hubungan yang *linear* atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2013). Hasil analisa kualitatif grafik *matrice scatter* dapat digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan *linear* pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2014).

3.6.1.5 Uji Homoskedastisitas

Salah satu uji asumsi klasik yang mendeteksi adanya kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain adalah uji homoskedastisitas. Maka pada setiap variabel berikut indikatornya tidak boleh terjadi heteroskedastisitas (adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk suatu pengamatan ke pengamatan lain). *Scatter plot* merupakan metode yang digunakan dalam menguji

homoskedastisitas. Jika *scatter plot* menghasilkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model.

3.6.2 *Confirmatory Factor Analysis*

Confirmatory factor analysis (CFA) digunakan untuk mengukur ketepatan model yang digunakan dalam penelitian dengan data penelitian, atau disebut dengan uji *model fit*. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) melalui *Goodness of Fit* (GOF). Selain *Goodness of Fit Index* (GFI), indeks *model fit* yang digunakan yaitu CMIN, *Comparative Fit Index* (CFI), *Incremental Fit Index* (IFI), *Root Mean Squared Residual* (RMR) dan *Root Mean Squared Error of Approximation* (RMSEA) (Hair *et al.*, 2014). Berikut penjelasan dari beberapa pengukuran tersebut:

1. *Goodness of Fit Index* (GFI)

GFI berfungsi untuk mengevaluasi derajat kesesuaian model (Wijanto, 2008), dengan menghitung proporsi varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi. Kriteria minimum GFI adalah 0,80 (Ghasemzadeh & Maraashi, 2016), dimana nilai 0 menunjukkan *poor fit*, sedangkan semakin tinggi nilai GFI atau mendekati nilai 1 mengindikasikan bahwa suatu model penelitian mempunyai kriteria *better fit*.

2. *Comparative Fit Index* (CFI)

CFI adalah indeks kecocokan yang sering digunakan karena tidak *sensitive* terhadap besar kecilnya sampel. Selain itu, model penelitian yang rumit juga tidak menjadi pengaruh indeks ini. Sebuah model penelitian dikatakan *fit* apabila memiliki nilai CFI lebih besar dari 0,80 (Ghasemzadeh & Maraashi, 2016). Jika nilai yang dihasilkan semakin mendekati nilai 1,0, artinya model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik.

3. *Incremental Fit Index* (IFI)

Selain CFI, IFI juga merupakan indeks *model fit* yang tidak sensitif terhadap ukuran sampel. Dengan kriteria nilai minimum 0,80 (Ghasemzadeh & Maraashi, 2016). Model penelitian dikatakan *fit* apabila memiliki nilai IFI lebih besar dari 0,80.

4. *Root Mean Squared Residual (RMR)*

RMR merupakan nilai yang setara dengan residual dan diperoleh melalui kecocokan nilai matriks varian-kovarians dari model penelitian dengan matriks varian-kovarians data sampel. Sebuah model dapat dikatakan *fit* apabila nilai RMR yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05.

5. *Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)*

RMSEA merupakan indeks *model fit* dengan jumlah sampel yang cukup besar. RMSEA mampu memberikan informasi mengenai tingkat *good fit* sebuah model tanpa diketahui estimasi parameter yang akan sesuai dengan matriks populasi kovarian. Model dapat dikatakan *fit* apabila nilai RMSEA yang dihasilkan berada di atas 0,05.

3.6.3 Statistik Deskriptif dan Korelasi

Analisis deskriptif digunakan untuk menjadikan sekumpulan data mentah ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami guna memberikan informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2009). Statistik deskriptif dipilih sebagai metode analisis deskriptif, dengan mengelompokkan responden berdasarkan profil dan latar belakang responden. *Software* SPSS 22 digunakan untuk melakukan analisis deskriptif terhadap profil maupun latar belakang responden penelitian. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian adalah *mean*, *standard deviation* dan *bivariate correlation*. Berikut deskripsi dari beberapa pengukuran tersebut:

3.6.3.1 *Mean*

Mean merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan data pada variabel penelitian. Nilai rata-rata ini dapat menunjukkan karakteristik kelompok data penelitian dengan cara membandingkan keseluruhan nilai data dengan jumlah data.

3.6.3.2 *Standard Deviation*

Standard deviation merupakan nilai yang menunjukkan keheterogenan data dalam suatu penelitian. Semakin besar nilai standar deviasi suatu data pada variabel penelitian, maka semakin besar pula tingkat heterogenitas (variasi) data tersebut. Data dinyatakan memiliki tingkat heterogenitas yang besar apabila nilai *standard deviation* yang dihasilkan melebihi nilai 1.

3.6.3.3 Bivariate Correlation

Uji korelasi *bivariate* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel maupun indikator dalam penelitian. *Bivariate correlation* dilakukan dengan *software* SPSS 22 dengan melihat tingkat signifikansi yang dihasilkan. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,01**, kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dengan taraf keyakinan 99 persen. Sedangkan apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05*, maka hubungan antara kedua variabel ataupun indikator bersifat signifikan dengan taraf keyakinan 95 persen.

3.6.4 Hierarchical Linear Modelling

Hierarchical linear modelling atau yang disebut juga dengan *hierarchical multiple regression* adalah uji regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel prediktor. Selain itu metode ini dipilih karena satu atau beberapa variabel bebas dianggap lebih berpengaruh terhadap variabel terikat. Terdapat dua tahap yang digunakan dalam uji hipotesis penelitian menggunakan *hierarchical linear modelling*. Tahap pertama dengan menguji efek mediasi dari variabel *vocational identity*. Kemudian tahap selanjutnya yaitu menguji peran variabel moderator (nilai kerja) terhadap hubungan antara variabel eksplorasi karir maupun *vocational identity* dengan kesesuaian persepsi. Berikut penjelasan dari beberapa tahapan tersebut.

3.6.4.1 Hierarchical Mediating Effect

Tahap pertama analisis *hierarchical linear modelling* dalam penelitian ini adalah dengan menguji efek mediasi dari variabel *vocational identity* terhadap eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi. Terdapat tiga prosedur analisis yang dilakukan. Pertama dengan menguji hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi. Kemudian perubahan variabel eksplorasi karir ketika *vocational identity* berperan sebagai variabel dependen. Dan langkah terakhir dengan melihat hubungan eksplorasi karir terhadap kesesuaian persepsi melalui mediator *vocational identity*.

Berikut persamaan dari variabel mediasi dalam penelitian:

1. Hubungan variabel eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi:

$$Y1 = \alpha + \beta1X1 + \varepsilon$$

2. Hubungan variabel *vocational identity* dengan eksplorasi karir:

$$Y2 = \alpha + \beta1X1 + \varepsilon$$

3. Efek mediasi variabel *vocational identity* terhadap eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi:

$$Y1 = \alpha + \beta1X1 + \beta2Y2 + \varepsilon$$

3.6.4.2 Hierarchical Moderating Effect

Selain menggunakan metode *hierarchical mediating effect*, uji hipotesis dalam penelitian menggunakan *hierarchical moderating effect*. Metode analisis ini dapat menunjukkan perubahan yang diukur melalui R^2 . Tujuannya untuk mengetahui besarnya varians yang dapat dijelaskan oleh prediktor variabelnya. Pada penelitian, *hierarchical moderating effect* digunakan untuk mengetahui pengaruh nilai kerja terhadap hubungan ekplorasi karir dengan kesesuaian persepsi serta terhadap hubungan *vocational identity* dengan kesesuaian persepsi. Berikut merupakan rumusan dari masing-masing persamaan pada setiap hubungan:

1. Efek moderasi nilai kerja terhadap ekplorasi karir dan kesesuaian persepsi:

$$Y1 = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X1X2 + \varepsilon$$

2. Efek moderasi nilai kerja terhadap *vocational identity* dan kesesuaian persepsi:

$$Y1 = \alpha + \beta1Y2 + \beta2X2 + \beta3Y2X2 + \varepsilon$$

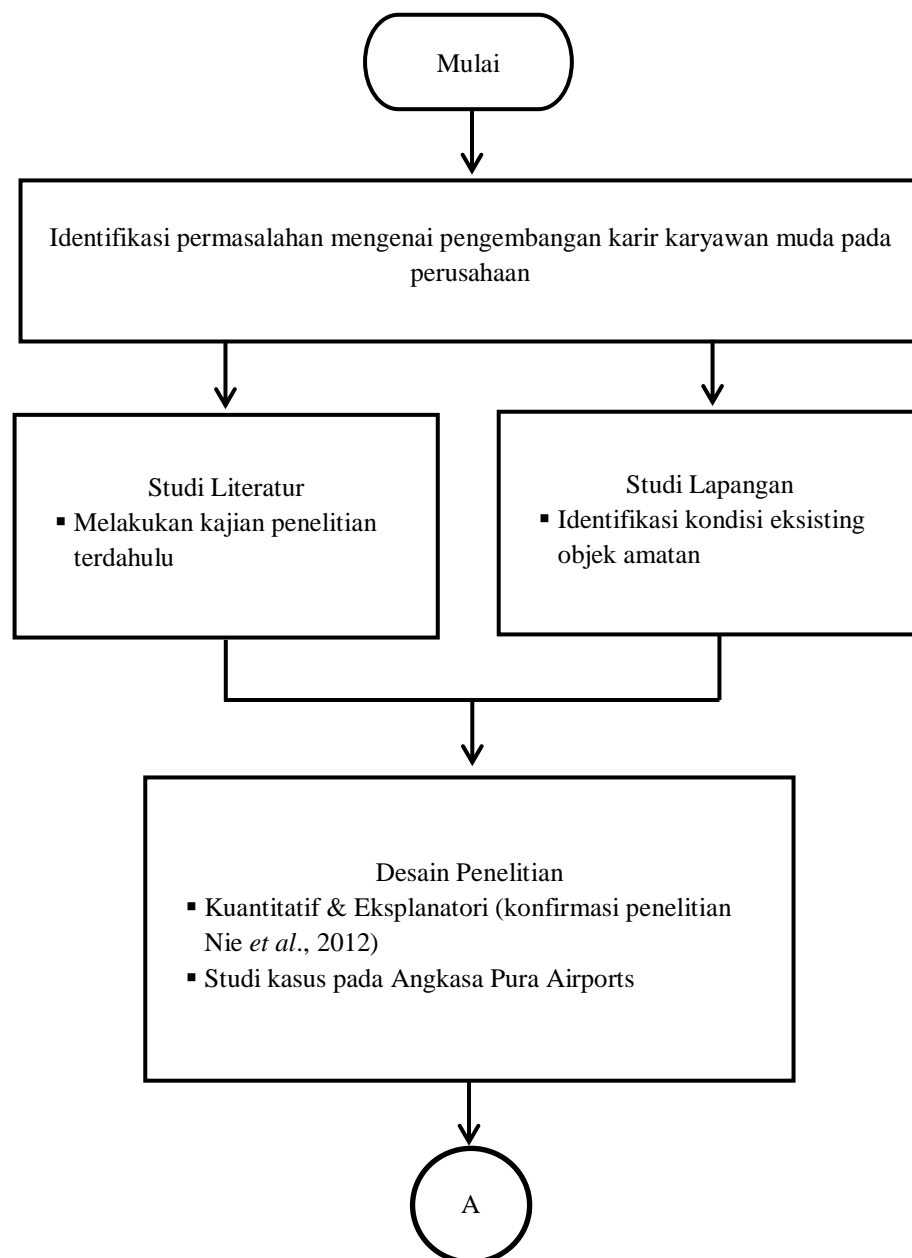
Keterangan:

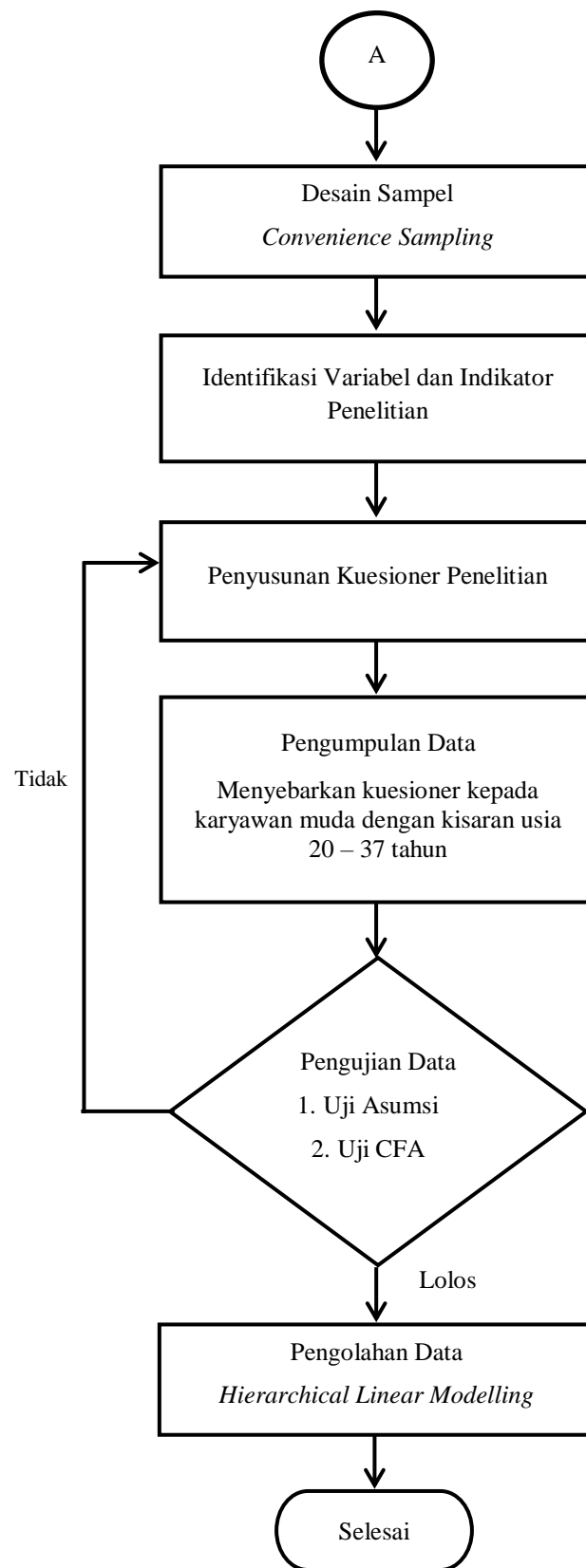
$Y1$ adalah variabel kesesuaian persepsi. Variabel *vocational identity* (variabel mediator) disimbolkan dengan label $Y2$. Selanjutnya untuk $X1$ adalah variabel eksplorasi karir dan $X2$ adalah variabel nilai kerja (variabel moderator). α , $\beta1$, $\beta2$ dan $\beta3$ merupakan koefisien regresi, dengan α adalah *intercept of the line* atau biasa disebut dengan konstanta. Kemudian $\beta1$, $\beta2$ dan $\beta3$ adalah *slope of the line* yang

dapat menggambarkan perubahan nilai Y setiap terdapat satu satuan perubahan pada X. Nilai *slope* dapat bernilai positif maupun negatif. Apabila *slope* bernilai positif, maka arah hubungan X terhadap Y berbanding lurus. Sebaliknya, jika *slope* menghasilkan nilai yang negatif, berarti hubungan X terhadap Y berbanding terbalik. Serta terakhir adalah simbol ε yang berarti *standard error*.

3.7 Flowchart Penelitian

Tahapan proses penelitian secara lengkap dijelaskan pada gambar 3.2





Gambar 3. 2 *Flowchart* Penelitian

BAB IV

ANALISIS DAN DISKUSI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai proses pengumpulan data penelitian yang terdiri dari gambaran objek dan responden penelitian, beserta hasil analisis data yang dilanjutkan dengan pembahasan hipotesis dan implikasi manajerial dari hasil penelitian.

4.1 Gambaran Objek Penelitian



Gambar 4. 1 Logo Perusahaan

PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda adalah salah satu Bandara Udara yang dikelola oleh Angkasa Pura Airports. Bandara ini terletak di Jalan. Ir. H. Djuanda Nomor 01 Surabaya. Sebagai industri yang bergerak di bidang jasa, sumber daya manusia menjadi komponen penting yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Hingga saat ini, jumlah pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda kurang lebih sebanyak 1.400 karyawan. Sebanyak 440 karyawan merupakan karyawan organik (karyawan tetap), sedangkan 960 karyawan merupakan karyawan *outsourcing* (PT. Angkasa Pura Airports, 2016). Dengan presentase karyawan milenial (berusia di bawah 37 tahun) sebanyak 80 persen dari jumlah seluruh karyawan.

4.2 Profil Responden

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda. Survei dilakukan pada seluruh departemen yang ada selama dua hari kerja, yakni tanggal 30 dan 31 bulan mei. Dalam menyebarkan kuesioner, peneliti memilih departemen yang dianggap memiliki potensi sampel yang besar, seperti departemen *airport operation*, IT, *finance*, *shared service* dan *airport readiness*. Sejumlah 130 kuesioner disebarkan kepada karyawan muda di perusahaan, kemudian sejumlah 110 kuesioner yang dikembalikan. Selanjutnya dilakukan *screening* dan pengecekan respon jawaban terhadap 110 kuesioner tersebut.

Screening dilakukan untuk mendapatkan responden yang berusia 20 tahun sampai 37 tahun. Hasil *screening* yang dilakukan terhadap 110 data yang diperoleh tidak menunjukkan adanya responden yang berusia di atas 37 tahun. Akan tetapi terdapat 3 responden yang bukan merupakan karyawan perusahaan, melainkan mahasiswa magang. Sehingga tidak bisa dijadikan responden dalam penelitian. Selain itu, juga dilakukan pengecekan terhadap seluruh respon jawaban yang diberikan oleh responden. Terdapat 5 responden yang kurang lengkap dalam memberikan respon jawaban pada pernyataan penelitian. Sehingga total data yang dapat diikuti dalam analisis tahap selanjutnya adalah sejumlah 102 data kuesioner.

Selanjutnya statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran responden penelitian yang ditinjau dari identitas dan latar belakang responden. Bagian pertama merupakan identitas responden yang meliputi usia dan jenis kelamin responden. Sedangkan bagian kedua merupakan latar belakang responden yang terdiri dari pendidikan, lokasi dan jenis perusahaan tempat kerja, status kepegawaian, jabatan, frekuensi perpindahan kerja dan lama bekerja di perusahaan terakhir. Analisis deskriptif yang terdiri dari gambaran profil responden secara lengkap dijelaskan pada tabel 4.1.

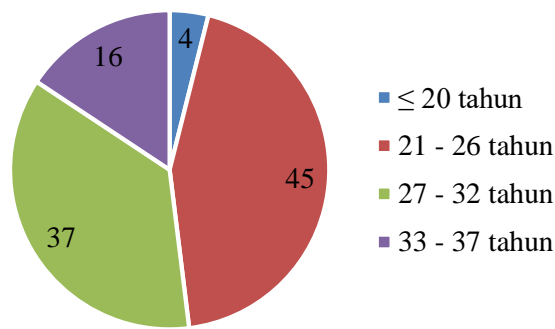
Tabel 4. 1 Gambaran Profil Responden

Identitas	Frekuensi	Presentase (%)
Usia		
≤ 20 tahun	4	3.9
21 - 26 tahun	45	44.1
27 - 32 tahun	37	36.3
33 - 37 tahun	16	15.7
Total	102	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	45.1
Perempuan	56	54.9
Total	102	100
Latar Belakang	Frekuensi	Presentase (%)
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	15	14.7
Diploma	19	18.6
Sarjana	64	62.7
Pascasarjana	4	3.9
Total	102	100

Latar Belakang	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Perusahaan Tempat Kerja		
Jasa	102	100
Total	102	100
Lokasi Tempat Kerja		
Surabaya	102	100
Total	102	100
Status Kepegawaian		
Capeg	3	2.9
Pegawai BUMN	48	47.1
Pegawai Swasta	49	48
PNS	2	2
Total	102	100
Jabatan		
Staff	96	94.1
Supervisor	2	2
Manager	4	3.9
Total	102	100
Frekuensi Perpindahan Tempat Kerja		
≤ 2 kali	84	82.4
3 - 4 kali	12	11.8
5 - 6 kali	4	3.9
≥ 7 kali	2	2
Total	102	100
Lama Bekerja di Perusahaan		
≤ 2 tahun	36	35.3
3 - 8 tahun	57	55.9
9 - 14 tahun	6	5.9
≥ 15 tahun	3	2.9
Total	102	100

4.2.1 Usia

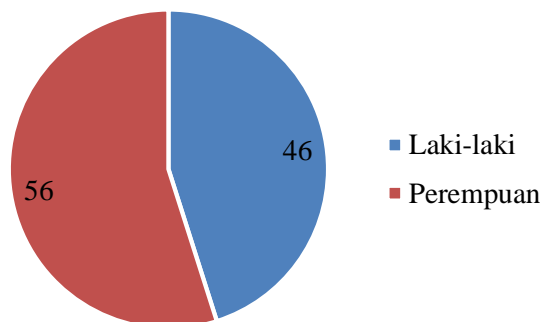
Kriteria responden penelitian adalah karyawan muda pada objek amatan dengan rentang usia responden adalah 20 tahun hingga 37 tahun. Sejumlah 4 responden berusia kurang dari dan sama dengan 20 tahun, 45 responden lainnya berusia 21 tahun hingga 26 tahun. Kemudian jumlah responden yang berusia 27 tahun hingga 32 tahun adalah sebesar 37 responden. Sedangkan 16 responden sisanya berusia di antara 33 tahun hingga 37 tahun. Dari data usia responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki kisaran usia 21 tahun hingga 26 tahun. Data usia responden dalam penelitian disajikan dalam gambar 4.2.



Gambar 4. 2 Usia

4.2.2 Jenis Kelamin

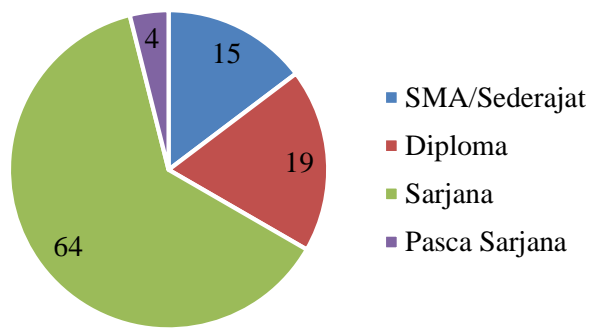
Peneliti tidak membatasi jenis kelamin responden. Laki-laki dan perempuan diperbolehkan mengisi kuesioner penelitian. Pada penelitian ini, responden laki-laki berjumlah 46 orang. Sedangkan 56 responden adalah perempuan. Dari data tersebut terlihat bahwa perempuan mendominasi pada penelitian. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam gambar 4.3.



Gambar 4. 3 Jenis Kelamin

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Selain usia dan jenis kelamin, profil responden yang dianalisis adalah pendidikan terakhir responden. Sejumlah 15 responden menempuh pendidikan SMA atau sederajat. Sebanyak 19 responden telah menyelesaikan pendidikan Diploma. Kemudian sebanyak 64 responden lainnya telah menyelesaikan pendidikan Sarjana. Selanjutnya 4 responden sisanya melanjutkan pendidikan ke jenjang Pascasarjana. Hal tersebut menunjukkan bahwa 63 persen karyawan muda yang menjadi responden penelitian merupakan lulusan perguruan tinggi. Data komposisi pendidikan responden ditunjukkan pada gambar 4.4



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir

4.2.4 Jenis Perusahaan Tempat Bekerja

Penelitian mengenai pengaruh eksplorasi karir terhadap kesesuaian persepsi karyawan muda ini dilakukan terhadap satu perusahaan, atau disebut studi kasus. Perusahaan yang menjadi objek amatan adalah PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda. Perusahaan yang menjadi objek amatan adalah jenis perusahaan jasa. Karena subjek penelitian adalah karyawan muda pada perusahaan tersebut, maka seluruh responden penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada jenis perusahaan jasa.

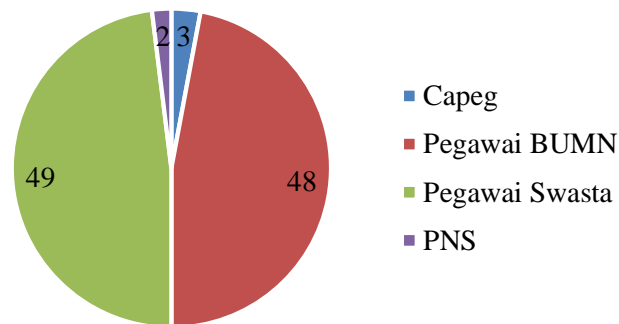
4.2.5 Lokasi Perusahaan Tempat Bekerja

Lokasi perusahaan tempat bekerja seluruh responden penelitian adalah Surabaya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan objek amatan berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No. 01 Surabaya. Sehingga keseluruhan responden penelitian merupakan karyawan sebuah perusahaan yang lokasi perusahaan tempat bekerjanya di Surabaya.

4.2.6 Status Kepegawaian

Profil responden juga dianalisis berdasarkan status kepegawaian responden dalam perusahaan. 3 responden penelitian masih berstatus sebagai calon pegawai perusahaan (capeg). Responden yang berstatus sebagai pegawai badan usaha milik negara (BUMN) sebanyak 48 orang. Sedangkan 49 responden lainnya berstatus sebagai pegawai swasta, atau merupakan pegawai *outsourcing*. Kemudian terdapat 2 responden yang statusnya sebagai pegawai negeri sipil (PNS), misalnya seperti ABRI DTG. Data tersebut menunjukkan mayoritas responden penelitian adalah

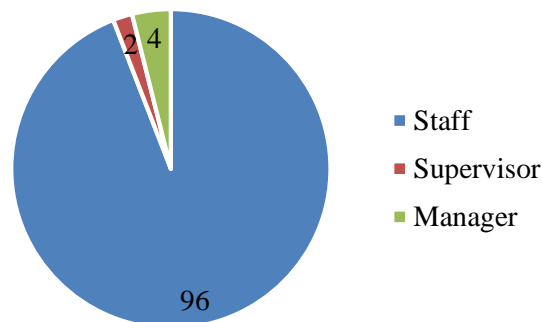
pegawai *outsourcing*. Komposisi pegawai berdasarkan status kepegawaian disajikan dalam gambar 4.5.



Gambar 4. 5 Status Kepegawaian

4.2.7 Jabatan

Komposisi responden berdasarkan jabatan atau posisi di perusahaan didominasi oleh Staff. Sisanya merupakan *supervisor* dan *manager* di perusahaan. Yaitu sebanyak 96 responden merupakan Staff perusahaan. Kemudian 2 responden menempati posisi *supervisor*, serta pada posisi *manager* sedikitnya terdapat 4 responden. Data komposisi jabatan responden di perusahaan digambarkan pada gambar 4.6.

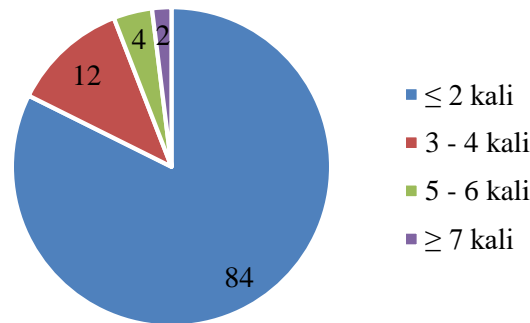


Gambar 4. 6 Jabatan

4.2.8 Frekuensi Perpindahan Tempat Kerja

Ditinjau dari frekuensi perpindahan tempat bekerja, sebagian besar responden pernah melakukan perpindahan tempat kerja sedikitnya sejumlah 2 kali. Responden lain menyatakan pernah berpindah pekerjaan hingga lebih dari 7 kali. Proporsi responden yang pindah tempat kerja kurang dari dan sama dengan 2 kali adalah sebesar 82 persen dari jumlah responden. Yakni setara dengan 84 responden.

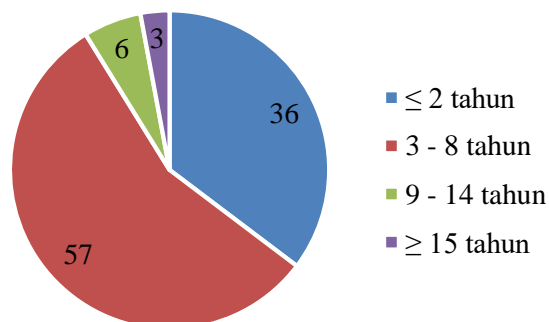
Sejumlah 12 responden penelitian berpindah pekerjaan sebanyak 3 sampai 4 kali. Sedangkan 4 responden mengaku pernah berpindah pekerjaan sebanyak 5 sampai 6 kali. Bahkan 2 responden menyatakan selama berkarir di dunia kerja, pernah berpindah pekerjaan lebih dari 7 kali. Distribusi frekuensi perpindahan tempat kerja responden dijelaskan pada gambar 4.7.



Gambar 4. 7 Frekuensi Perpindahan Tempat Kerja

4.2.9 Lama Bekerja di Perusahaan

Berdasarkan jangka waktu atau lama bekerja di perusahaan, mayoritas responden telah bekerja di perusahaan selama 3 tahun sampai 8 tahun. Yakni sebanyak 57 responden yang lama kerjanya di perusahaan mencapai 3 tahun sampai 8 tahun. Diikuti dengan presentase responden yang baru bergabung dengan perusahaan selama kurang dari dan sama dengan 2 tahun sejumlah 36 responden. Sedangkan 6 responden lainnya telah bekerja pada perusahaan selama 9 tahun hingga 14 tahun. Serta terdapat responden yang menyatakan bahwa telah bergabung dengan perusahaan selama lebih dari 15 tahun. Data komposisi responden yang berkaitan dengan lama bekerja di perusahaan disajikan pada gambar 4.8.



Gambar 4. 8 Lama Bekerja di Perusahaan

4.3 Analisis Uji Asumsi

4.3.1 Uji *Outliers*

Uji *outlier* yang digunakan pada penelitian adalah *univariate outliers* dengan melihat nilai *z-score* dari masing-masing indikator penelitian. Indikator variabel eksplorasi karir diberi label CE1, CE2, CE3 dan CE4. Sedangkan indikator yang melekat pada variabel kesesuaian persepsi diberi label FP1, FP2, FP3, FP4 dan FP5. Indikator VI1, VI2, VI3, VI4 dan VI5 merupakan indikator dari variabel *vocational identity*. Kemudian indikator WV1, WV2, dan WV3 merupakan indikator variabel nilai kerja. *Software* SPSS 22 dipilih sebagai teknik analisis uji *outliers* terhadap seluruh data penelitian. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, tidak ada data yang *outliers*. Seluruh data penelitian memiliki nilai *z-score* tidak kurang dari -4 dan tidak lebih besar dari +4. Sehingga sejumlah 102 data penelitian digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Hasil uji *outliers* terhadap data penelitian ditunjukkan pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Hasil Uji *Outliers*

Variabel	Indikator	Nilai Z-score Terendah	Nilai Z-score Tertinggi
Eksplorasi Karir			
CE1	<i>Specific career</i>	-2,48467	1,35528
CE2	<i>Past experience</i>	-1,46428	1,1792
CE3	<i>New work role</i>	-2,58183	1,42852
CE4	<i>Suitable career</i>	-1,93982	1,74705
Kesesuaian Persepsi			
FP1	<i>Performance</i>	-2,71458	1,48068
FP2	<i>Job requirements</i>	-3,24297	1,49944
FP3	<i>Job personality</i>	-2,27608	1,63673
FP4	<i>Things valued by firm</i>	-2,40559	1,68391
FP5	<i>Firm's value and culture</i>	-2,33486	1,34796
Vocational Identity			
VI1	<i>Anxiety</i>	-3,70896	2,44248
VI2	<i>Confidence</i>	-2,73781	2,21941
VI3	<i>Self-assessment</i>	-2,50475	1,70653
VI4	<i>Occupational Information</i>	-3,88173	1,75438
VI5	<i>Independent Item</i>	-3,20584	1,67469
Nilai Kerja			
WV1	<i>Comfort & Security</i>	-3,7933	0,98345
WV2	<i>Competence & growth</i>	-2,04161	1,24645
WV3	<i>Status & independence</i>	-2,60645	1,13803

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum masuk dalam tahap analisis selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah indikator yang digunakan sebagai alat ukur sudah sesuai atau belum. Dengan menggunakan uji validitas, akan diketahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner sudah valid atau belum. Uji ini dilakukan terhadap semua indikator pada setiap variabel. Dalam penelitian, uji validitas dilakukan dengan program Amos 20. Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah survei yang digunakan berwujud konsisten atau tidak bila dilakukan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji ini juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dalam penelitian reliabel atau tidak reliabel. Data hasil uji validitas dan realibilitas disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Factor Loadings (FL $\geq 0,60$)	Average Variance Extracted (AVE $\geq 0,50$)	Cronbach's α (CR $\alpha \geq 0,60$)	Composite Reliability (CR $\geq 0,70$)
Eksplorasi Karir			0,53	0,81	0,82
	CE1 <i>Specific career</i>	0,73			
	CE2 <i>Past experience</i>	0,61			
	CE3 <i>New work role</i>	0,82			
	CE4 <i>Suitable career</i>	0,74			
Kesesuaian Persepsi			0,59	0,87	0,88
	FP1 <i>Performance</i>	0,76			
	FP2 <i>Job requirements</i>	0,73			
	FP3 <i>Job personality</i>	0,84			
	FP4 <i>Things valued by firm</i>	0,76			
	FP5 <i>Firm's value and culture</i>	0,74			
Vocational Identity			0,57	0,86	0,87
	VI1 <i>Anxiety</i>	0,73			
	VI2 <i>Confidence</i>	0,75			
	VI3 <i>Self-assetment</i>	0,78			
	VI4 <i>Occupational Information</i>	0,71			
	VI5 <i>Independent Item</i>	0,8			
Nilai Kerja			0,58	0,80	0,81
	WV1 <i>Comfort & Security</i>	0,72			
	WV2 <i>Competence & growth</i>	0,7			
	WV3 <i>Status & independence</i>	0,86			

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *convergent validity* dari seluruh indikator penelitian sudah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dibuktikan dengan nilai *factor loading* dari masing-masing indikator berada di atas angka 0,6 serta AVE yang dihasilkan juga melebihi angka 0,5 (Guo *et al.*, 2003). Sehingga indikator penelitian dinyatakan valid dan diikuti dalam proses analisis tahap selanjutnya. Sedangkan berdasarkan pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian, menghasilkan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 dan nilai *construct reliability* melebihi 0,7 (Hair *et al.*, 2003). Karena kriteria reliabilitas sudah terpenuhi, maka seluruh indikator dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sehingga indikator kuesioner dalam penelitian layak dijadikan sebagai alat ukur dan jawaban dari responden terhadap pernyataan bersifat handal yang berarti konsisten dari waktu ke waktu.

4.3.3 Uji Normalitas

Analisis uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah dengan melihat nilai *skewness* dan kurtosis. Berdasarkan nilai *skewness* yang dihasilkan, semua variabel penelitian dianggap memenuhi kriteria normalitas. Yaitu nilai tidak kurang dari -2 dan tidak lebih besar dari +2. Serta didukung dengan nilai kurtosis yang kurang dari 3. Nilai *skewness* dan kurtosis disajikan dalam tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Hasil Analisis *Skewness* dan Kurtosis

	<i>Skewness</i>	Kurtosis
Eksplorasi Karir	-0,772	0,534
Kesesuaian Persepsi	-0,360	0,373
<i>Vocational Identity</i>	-0,488	0,558
Nilai Kerja	-0,666	0,468

Selain menggunakan nilai *skewness* dan kurtosis, uji normalitas terhadap data penelitian dilakukan dengan analisis kualitatif *output* grafik Q-Q *plots*. Metode tersebut dipilih karena sampel penelitian yang cukup besar. Sehingga uji ini akan lebih baik jika dilakukan dengan memperhatikan bentuk distribusi data. *Output* grafik Q-Q *plots* menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Terlihat dari titik-titik sebaran data yang mendekati atau berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti mengikuti arah garis. *Output* grafik Q-Q *plots* dari keempat variabel penelitian disajikan dalam lampiran 6.

4.3.4 Uji Linearitas

Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan melihat *output* grafik *matrice scatter* untuk variabel penelitian (Hair *et al.*, 2014). *Matrice scatter* mampu menunjukkan korelasi pada masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan analisis uji linearitas dengan menggunakan *software* SPSS 22, menghasilkan grafik *matrice scatter* yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan *linear* antara setiap variabel penelitian dengan yang lain. Hal tersebut terlihat dari adanya data ekstrim, dimana titik-titik data menjauh dari kumpulan titik lainnya. *Plot-plot* yang ada juga mengikuti garis *fit line*, sehingga terdapat hubungan linear. Hasil uji linearitas ditunjukkan pada lampiran 7.

4.3.5 Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas dalam penelitian dilakukan agar tidak terjadi adanya ketidaksamaan *varians* dari residual untuk semua pengamatan pada model (heteroskedastisitas). Sehingga model penelitian memiliki *variance* yang tetap dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian terhadap adanya heteroskedastisitas dalam model dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* yang dihasilkan di antara nilai prediksi pada sumbu X serta nilai residual pada sumbu Y. Melalui hasil uji homoskedastisitas yang dilakukan terhadap data penelitian, dapat diketahui bahwa data tersebar secara merata di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Selain itu, *output* grafik *scatter* tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model penelitian. Hasil uji homoskedastisitas disajikan pada lampiran 8.

4.4 Analisis Confirmatory Factor Analysis

Analisis CFA yang bertujuan untuk menilai kecocokan model penelitian atau *goodness of fit* (GOF) dilakukan menggunakan *software* AMOS 20. Pada penelitian ini, indeks *model fit* yang digunakan adalah *absolute fit measures* dan *incremental fit measures*. Dua bagian GOF tersebut dipilih karena peneliti akan menguji kecocokan sebuah model penelitian. RMR, RMSEA, dan GFI merupakan kriteria *absolute fit measures* yang digunakan untuk mengukur derajat GOF dari model penelitian. Sedangkan kriteria *incremental fit measures* yang digunakan adalah NFI, CFI, dan IFI. Selain itu, nilai CMIN dengan melihat *p-value* digunakan untuk

menunjukkan adanya perbedaan atau tingkat *varians* antara data dengan model penelitian. Hasil analisis CFA disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Hasil Analisis *Confirmatory Factor Analysis*

<i>Structure Model</i>	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	CFI	IFI	RMR	RSMEA
<i>One-factor model</i>	0,247	2	0,124	0,999	1	1,013	0,005	0
<i>Two-factor model</i>	35,126	26	1,351	0,93	0,976	0,976	0,027	0,059
<i>Three-factor model</i>	97,728	74	1,321	0,885	0,964	0,965	0,036	0,056
<i>Four-factor model</i>	144,683	114	1,269	0,86	0,962	0,963	0,041	0,052

Uji CFA dilakukan dengan membandingkan kriteria indeks *fit* yang dihasilkan oleh satu model faktor, dua model faktor, tiga model faktor dan empat model faktor penelitian. Berdasarkan hasil uji CFA yang dilakukan, terlihat bahwa model dengan satu faktor saja menghasilkan tingkat *model fit* yang kurang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai RMSEA dari satu faktor model kurang dari standar yang telah ditetapkan (di bawah 0,05). Artinya satu model faktor penelitian tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel yang di uji. Dengan kata lain, tidak ada permasalahan serius yang bisa di uji.

Model dengan dua faktor menunjukkan kriteria *better fit*. Dimana seluruh kriteria indeks *fit* yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Nilai GFI, CFI, dan IFI yang dihasilkan oleh dua faktor model melebihi 0,8. Kemudian nilai RMR lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai RMSEA berada di atas 0,05. Maka apabila melihat kriteria indeks *fit* secara keseluruhan, model dengan dua faktor memiliki kesesuaian yang paling baik dimana semua kriteria indeks *fit* pada model ini mampu terpenuhi.

Selanjutnya pada model dengan tiga dan empat faktor menghasilkan nilai GFI di atas angka 8. Hal ini juga didukung dengan kriteria nilai yang lain juga terpenuhi dengan baik. Misalnya nilai RMR dan RMSEA. Hasil analisis CFA dari dua model faktor, tiga model faktor dan empat model faktor menunjukkan bahwa standar *goodness of fit* dapat terpenuhi dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dengan dua, tiga, dan empat faktor dapat digunakan untuk analisis statistik tahap selanjutnya.

4.5 Analisis Statistik Deskriptif dan Korelasi

Sub bab ini menjelaskan analisis terhadap statistik deskriptif yang meliputi *mean*, *standard deviation* dan *bivariate correlation*. Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif dan *Bivariate Correlation*

	<i>Mean</i>	<i>St. Dev</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Specific Career</i>	3,9412	0,7813								
<i>Past Experience</i>	4,1078	0,7566	0,463**							
<i>New Work Role</i>	3,9314	0,7481	0,603**	0,486**						
<i>Suitable Career</i>	3,5784	0,8137	0,584**	0,428**	0,586**					
<i>Comfort & Security</i>	4,1765	0,8374	0,198*	0,329**	0,351**	0,285**				
<i>Competence & Growth</i>	3,8627	0,9124	0,280**	0,409**	0,450**	0,361**	0,499**			
<i>Status & Independence</i>	3,7843	1,0682	0,376**	0,470**	0,452**	0,350**	0,641**	0,589**		
<i>Vocational Identity</i>	3,6471	0,5672	0,248*	0,233*	0,353**	0,344**	0,207*	0,319**	0,242**	
<i>Kesesuaian Persepsi</i>	3,8176	0,6325	0,387**	0,248*	0,475**	0,430**	0,323**	0,296**	0,310**	0,498**

4.5.1 Mean

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh nilai *mean* tertinggi berada pada indikator *comfort and security*, yaitu sebesar 4,1765. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata tingkat respon jawaban untuk indikator *comfort and security* berada pada skala 4. Artinya responden cenderung setuju bahwa kenyamanan dan keamanan kerja menjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan. Sedangkan indikator *suitable career* memiliki nilai *mean* terendah, yakni 3,5784. Nilai *mean* 3,5784 menunjukkan bahwa tingkat jawaban responden masih berada pada tingkat yang netral, artinya karyawan muda (responden penelitian) belum sepenuhnya merasa memiliki keselerasan mengenai jenis pekerjaan sebelumnya dengan pekerjaan mereka saat ini. Terbukti bahwa rata-rata responden mengaku belum sepenuhnya merasa memiliki kesesuaian dengan pekerjaan mereka saat ini apabila dibanding dengan pekerjaan sebelumnya.

4.5.2 *Standard Deviation*

Hasil analisis statistik deskriptif mengindikasikan bahwa tingkat *varians* data penelitian masih tergolong kecil. Hal tersebut terlihat dari nilai *standard deviation* terkecil berada pada variabel *vocational identity*, yaitu 0,5672. Sedangkan *status and independence* memiliki nilai standar deviasi yang terbesar jika dibanding variabel maupun indikator lain, yakni 1,0682. Walaupun nilai *standard deviation* yang dihasilkan oleh indikator *status and independence* melebihi angka 1, namun angka tersebut masih berada pada *range* yang tergolong rendah (tidak lebih dari 1,1). Maka dinyatakan bahwa respon jawaban responden bersifat homogen. Hasil temuan ini juga didukung dengan strategi yang digunakan dalam penelitian, yaitu studi kasus, dimana sampel diperoleh dalam satu jenis perusahaan yang sama. Sehingga memungkinkan tingkat respon yang homogen.

Sedangkan untuk *status and independence* memiliki nilai standar deviasi di atas 1, hal ini dimungkinkan terjadi karena adanya perbedaan status kepegawaian dari responden. Sebagian responden merupakan pegawai *outsourcing*, sedangkan sebagian lainnya merupakan pegawai tetap atau pegawai BUMN. Dua kelompok pegawai ini jelas memiliki perbedaan dalam hal pengakuan maupun penghargaan yang diterima. Pegawai tetap akan diakui sebagai pegawai perusahaan. Berbeda dengan pegawai *outsourcing* yang merupakan pegawai yang diambil dari perusahaan lain dan bukan merupakan tanggung jawab perusahaan. Sehingga jenis pengakuan dan penghargaan kerja yang diterima, misalnya dalam bentuk materi, nilainya juga akan berbeda antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*.

4.5.3 *Bivariate Correlation*

Analisis *bivariate correlation* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian. Hasil analisis *bivariate correlation* menunjukkan bahwa indikator maupun variabel penelitian memiliki korelasi yang positif, dibuktikan dengan nilai korelasi yang dihasilkan bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan muda mengimplementasikan seluruh variabel penelitian (ekplorasi karir, kesesuaian persepsi, *vocational identity* dan nilai kerja) sebagai satu kesatuan yang utuh.

Hasil analisis statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi (hubungan) yang signifikan di antara variabel maupun indikator penelitian.

Korelasi antara variabel maupun indikator penelitian dikatakan signifikan apabila nilai koefisien korelasi yang dihasilkan tidak melebihi nilai 0,01**. Korelasi yang paling signifikan yaitu antara indikator *status and independence* dengan *comfort and security*. Nilai ini mengindikasikan bahwa ketika pengakuan dan penghargaan di tempat kerja menjadi pertimbangan individu dalam memilih pekerjaan, maka dapat dipastikan bahwa keamanan dan kenyamanan kerja sekaligus juga menjadi faktor penting dalam pertimbangan pemilihan pekerjaan.

Selain itu, variabel *vocational identity* juga memiliki korelasi yang signifikan dengan kesesuaian persepsi. Terbukti nilai signifikansi yang dihasilkan tidak lebih dari 0,01**. Sama halnya dengan seluruh indikator dari variabel eksplorasi karir maupun nilai kerja, kedua variabel ini saling memiliki hubungan yang positif signifikan. Sehingga dari keseluruhan hasil analisis *bivariate correlation* dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel memiliki hubungan yang positif. Hal ini berarti bahwa masing-masing variabel saling berkaitan. Maka ketika sebuah indikator ditingkatkan, maka variabel lain juga akan meningkat.

4.6 Analisis Hierarchical Linear Modelling

Analisis *hierarchical linear modelling* dilakukan dengan dua tahap melalui pengujian variabel mediasi dan variabel moderator. Metode analisis ini menggunakan *software* SPSS 22. Hasil analisis menggunakan metode ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Berikut merupakan hasil analisis *hierarchical linear modelling*:

4.6.1 Hierarchical Mediating Effect

Tahap pertama dalam melakukan analisis *hierarchical linear modelling* adalah dengan menguji pengaruh variabel mediasi melalui uji regresi. Efek mediasi dari variabel *vocational identity* diuji menggunakan metode *hierarchical mediating effect*. Artinya, peneliti berusaha mengidentifikasi pengaruh mediator pada setiap model hubungan dalam penelitian. Terdapat tiga model regresi dalam melakukan analisis menggunakan *hierarchical mediating effect*. Model pertama dengan menguji pengaruh eksplorasi karir terhadap kesesuaian persepsi. Kemudian dilanjutkan dengan menganalisis perubahan hubungan antara variabel eksplorasi karir dan *vocational identity*. Serta model terakhir dengan menggunakan kesesuaian

persepsi sebagai *criterion variable* pada rumus regresi, dan memasukkan variabel eksplorasi karir serta *vocational identity* secara bersama.

Hasil pengujian terhadap variabel mediasi secara langsung dapat menguji hipotesis 1 dan 2. Yaitu eksplorasi karir mempunyai hubungan positif dengan kesesuaian persepsi (H_1) dan *vocational identity* menjadi mediator hubungan antara eksplorasi karir dengan kesesuaian persepsi (H_2). Melalui ketiga model yang dihasilkan, kedua hipotesis dapat diuji secara lebih mendalam. Tabel 4.7 menyajikan hasil analisis *mediating hierarchical multiple regression*.

Tabel 4. 7 Hasil Analisis *Mediating Hierarchical Multiple Regression*

Model 1				Model 2			
Variabel	Kesesuaian Persepsi	<i>Vocational Identity</i>	Kesesuaian Persepsi	Variabel	Kesesuaian Persepsi	<i>Vocational Identity</i>	Kesesuaian Persepsi
<i>Specific Career</i>	0,387	0,248		<i>Past Experience</i>	0,248	0,233	
<i>Adjusted R²</i>	0,147	0,052		<i>Adjusted R²</i>	0,052	0,045	
<i>Specific Career</i>			0,281	<i>Past Experience</i>			0,14
<i>Vocational Identity</i>			0,428	<i>Vocational Identity</i>			0,465
<i>Adjusted R²</i>			0,308	<i>Adjusted R²</i>			0,251
Model 3				Model 4			
Variabel	Kesesuaian Persepsi	<i>Vocational Identity</i>	Kesesuaian Persepsi	Variabel	Kesesuaian Persepsi	<i>Vocational Identity</i>	Kesesuaian Persepsi
<i>New Work Role</i>	0,475	0,353		<i>Suitable Career</i>	0,43	0,344	
<i>Adjusted R²</i>	0,281	0,116		<i>Adjusted R²</i>	0,177	0,109	
<i>New Work Role</i>			0,342	<i>Suitable Career</i>			0,294
<i>Vocational Identity</i>			0,377	<i>Vocational Identity</i>			0,397
<i>Adjusted R²</i>			0,337	<i>Adjusted R²</i>			0,31

Hasil analisis menggunakan *hierarchical mediating effect* menghasilkan 4 model hasil, yakni model 1, model 2, model 3 dan model 4. Pengujian efek mediasi dari *vocational identity* antara *specific career* dan kesesuaian persepsi ditunjukkan pada model 1. Berdasarkan model 1, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara aktivitas eksplorasi mengenai tujuan karir yang spesifik dengan kesesuaian persepsi individu terhadap perusahaan ($p < 0,01$). Selain itu *specific career* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan *vocational identity* ($p < 0,05$). Kemudian ketika *specific career* dan *vocational identity* menjadi variabel independen, standar koefisien regresi dari *specific career* berubah dari 0,387 menjadi 0,281 ($p < 0,01$). Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa sebagian mediasi dari variabel *vocational identity* diantara *specific career* dan kesesuaian persepsi telah terbukti.

Model 2 menunjukkan hasil pengujian efek mediasi dari *vocational identity* di antara indikator *past experience* dengan variabel kesesuaian persepsi. Hasil analisis pada model 2 menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan terbentuk diantara aktivitas eksplorasi mengenai pengalaman masa lalu dengan kesesuaian persepsi karyawan muda dengan perusahaan ($p < 0,05$). Selain itu *past experience* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan *vocational identity* ($p < 0,05$). Selanjutnya ketika *past experience* dan *vocational identity* berperan sebagai variabel independen, standar koefisien regresi dari *past experience* berubah dari 0,248 menjadi 0,140 ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *vocational identity* menjadi mediasi hubungan antara *past experience* dan kesesuaian persepsi.

Tahap selanjutnya dalam pengujian efek mediasi dari *vocational identity* adalah pada hubungan antara *new work role* dengan kesesuaian persepsi. Sehingga menghasilkan model 3 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *new work role* dengan kesesuaian persepsi ($p < 0,01$). Kemudian *new work role* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan *vocational identity* ($p < 0,01$). Serta ketika *new work role* dan *vocational identity* berperan sebagai variabel independen, standar koefisien regresi dari *new work role* berubah dari 0,475 menjadi 0,342 ($p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa variabel *vocational identity* berperan sebagai mediasi hubungan antara *new work role* dan kesesuaian persepsi.

Pengujian efek mediasi dari *vocational identity* pada model terakhir dilakukan terhadap *suitable career* dengan kesesuaian persepsi, yang kemudian membentuk model 4. Berdasarkan hasil analisis pada model 4, dapat ditunjukkan bahwa *suitable career* memiliki hubungan yang signifikan dengan kesesuaian persepsi ($p < 0,01$). *Suitable career* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan *vocational identity* ($p < 0,01$). Kemudian apabila *suitable career* dan *vocational identity* digunakan sebagai variabel independen dalam model regresi, standar koefisien regresi dari *suitable career* berubah dari 0,430 menjadi 0,294 ($p < 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian mediasi dari variabel *vocational identity* diantara hubungan *suitable career* dan kesesuaian persepsi telah terbukti.

Berdasarkan hasil analisis terhadap keempat model yang dihasilkan melalui metode analisis *hierarchical mediating effect*, dapat dinyatakan bahwa eksplorasi karir terbukti memiliki hubungan positif dengan kesesuaian persepsi. Maka H1 diterima. Hal ini berarti bahwa proses eksplorasi guna meningkatkan pengetahuan mengenai diri sendiri maupun lingkungan pekerjaan mampu menghasilkan persepsi positif baik bagi pekerjaan maupun organisasi (Manhardt (1972) & Nie *et al.* (2012)). Selain itu ketika proses pemilihan pekerjaan direncanakan dengan baik melalui tahap eksplorasi karir, maka kesesuaian individu dengan organisasi akan semakin meningkat (Bretz *et al.*, 1993) karena karakteristik personal yang dimiliki sesuai dengan budaya organisasi dan tuntunan pekerjaan (Cable & DeRue, 2002).

Selanjutnya, nilai *p-value* yang dihasilkan *vocational identity* tidak lebih dari 0,01. Nilai β yang dihasilkan juga bernilai positif. Berarti bahwa efek mediasi variabel *vocational identity* telah teridentifikasi diantara hubungan antara eksplorasi karir dengan kesesuaian persepsi. Sehingga H2 juga diterima. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Nie *et al.* (2012). Selain itu, juga membuktikan penelitian dari Blustein (1992) dan Super (1990), yang menyatakan bahwa proses eksplorasi mampu meningkatkan *vocational self concept*. Oleh karena itu, tahap eksplorasi mampu meningkatkan tingkat keberhasilan dalam pencarian kerja maupun pencapaian tujuan karir seseorang (Nie, *et al.*, 2012) sehingga dapat membantu mempercepat proses pengembangan karir individu (Blustein, 1992).

4.6.2 Hierarchical Moderating Effect

Tahap kedua dalam melakukan analisis *hierarchical linear modelling* pada penelitian adalah dengan menguji pengaruh variabel moderasi (nilai kerja). Analisis *hierarchical moderating effect* dipilih sebagai teknik analisis untuk menguji efek moderasi dari variabel nilai kerja. *Hierarchical moderating effect* dapat mengetahui perubahan varians yang dapat dijelaskan oleh prediktornya. Metode analisis ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 22 melalui regresi. Hasil analisis menggunakan metode ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis 3 dan 4. Kedua hipotesis tersebut menggambarkan adanya hubungan antara variabel eksplorasi karir dan *vocational identity* terhadap kesesuaian persepsi dengan moderator nilai kerja. Yakni nilai kerja menjadi moderator hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi (H₃) serta nilai kerja menjadi moderator hubungan antara *vocational identity* dan kesesuaian persepsi (H₄).

Dalam penelitian ini, analisis *hierarchical moderating effect* dilakukan dengan dua tahap analisis. Pertama, dengan menguji efek moderasi dari variabel nilai kerja diantara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi, sehingga menghasilkan model 5, model 6 dan model 7. Tahap kedua dengan menguji efek moderasi nilai kerja di antara *vocational identity* dan kesesuaian persepsi, dengan menghasilkan model 8, model 9 dan model 10. Hasil analisis *hierarchical moderating effect* beserta beberapa model yang dihasilkan disajikan dalam tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Hasil Analisis *Moderating Hierarchical Multiple Regression*

Nilai Kerja		Kesesuaian Persepsi				Adjusted R ²
		B	SEB	β	R ²	
Model 5						
Comfort & Security	CE	0,307	0,14	0,302		
	WV1	0,13	0,07	0,172		
	CE*WV1	0,032	0,019	0,231	0,252	0,237
Model 6						
Competence & Growth	CE	0,392	0,138	0,385		
	WV2	0,445	0,101	0,481		
	CE*WV2	0,016	0,018	0,125	0,238	0,222

		Kesesuaian Persepsi				
Nilai Kerja		B	SEB	β	R ²	Adjusted R ²
Model 7						
<i>Status & Independence</i>	CE	0,423	0,136	0,416		
	WV3	0,052	0,061	0,088		
	CE*WV3	0,01	0,016	0,086	0,234	0,219
Model 8						
<i>Comfort & Security</i>	VI	0,335	0,133	0,3		
	WV1	0,173	0,065	0,23		
	VI*WV1	0,044	0,019	0,282	0,288	0,274
Model 9						
<i>Competence & Growth</i>	VI	0,371	0,134	0,333		
	WV2	0,106	0,063	0,153		
	VI*WV2	0,034	0,017	0,235	0,276	0,261
Model 10						
<i>Status & Independence</i>	VI	0,397	0,121	0,356		
	WV3	0,119	0,052	0,202		
	VI*WV3	0,031	0,014	0,229	0,28	0,266

Analisis tahap pertama menghasilkan 3 *output* model, yaitu model 5 hingga model 7. Hasil analisis *hierarchical moderating effect* terhadap variabel eksplorasi karir menunjukkan bahwa *comfort and security* berpengaruh positif terhadap eksplorasi karir ($\beta = 0,231$) serta menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$). Oleh karena itu efek moderasi dari *comfort and security* telah teridentifikasi dengan baik. Kemudian model 6 menunjukkan adanya hubungan positif ($\beta = 0,125$) antara *competence and growth* dengan eksplorasi karir, namun tidak secara signifikan ($p > 0,05$). Selanjutnya pada model 7 juga menunjukkan adanya hubungan positif ($\beta = 0,086$) antara *status and independence* dan eksplorasi, walaupun tidak secara signifikan ($p > 0,05$). Dari model 6 dan 7, dapat dinyatakan bahwa indikator *competence and growth* tidak terbukti menjadi moderator diantara seluruh model hubungan antara variabel eksplorasi karir terhadap kesesuaian persepsi. Sehingga efek moderasi nilai kerja terhadap hubungan eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi hanya terbukti sebagian. Maka H1 ditolak.

Tiga *output* model terakhir, yaitu model 8, model 9 dan model 10 diperoleh melalui tahapan analisis kedua dengan menguji efek moderasi nilai kerja di antara *vocational identity* dan kesesuaian persepsi. Model 8 mengindikasikan bahwa *comfort and security* berpengaruh positif terhadap *vocational identity* ($\beta = 0,282$) serta menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$). Oleh karena itu efek moderasi dari *comfort and security* telah terhadap kedua hubungan tersebut telah terbukti. Kemudian model 9 menunjukkan adanya hubungan positif ($\beta = 0,235$) antara *competence and growth* dengan *vocational identity* dengan nilai signifikansi tidak lebih dari 0,05 ($p < 0,05$). Selanjutnya pada model 10 juga menunjukkan adanya hubungan positif ($\beta = 0,229$) antara *status and independence* dan *vocational identity*, hubungan yang dihasilkan juga bersifat signifikan ($p < 0,05$). Sehingga H4 terbukti.

Berdasarkan keenam model yang dihasilkan, dapat disimpulkan bahwa H₃ ditolak karena efek moderasi dari nilai kerja hanya terbukti pada sebagian model hubungan saja. Temuan ini sekaligus mengkonfirmasi temuan pada penelitian Nie *et al.* (2012) yang juga menyatakan bahwa variabel nilai kerja dapat memperlemah sekaligus memperkuat hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi. Dengan kata lain, efek moderasi dari nilai kerja hanya bersifat *partial*. Tanpa adanya variabel nilai kerja, hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi dapat terbentuk (Bretz *et al.*, 1993). Begitu juga sebaliknya, nilai kerja dapat memperkuat hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi (Nie *et al.*, 2012).

Terdapat beberapa kemungkinan penyebab adanya temuan ini. Pertama, dalam melakukan eksplorasi terhadap karakteristik personal maupun lingkungan kerja, individu tidak harus mempunyai pertimbangan nilai kerja yang diinginkan. Karena dengan berbekal pengetahuan yang cukup mengenai karakteristik personal maupun lingkungan jenis pekerjaan yang diinginkan saja, persepsi positif terhadap perusahaan akan tetap bisa terbentuk (Bretz *et al.*, 1993). Kedua, nilai kerja kemungkinan dapat memperkuat hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi, karena melalui proses eksplorasi karir akan terbentuk pilihan jenis dan lingkungan kerja (nilai kerja) yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan pekerjaan. Sehingga ketika nilai kerja pada suatu pekerjaan sudah terpenuhi dengan

baik, maka kesesuaian persepsi individu terhadap organisasi maupun pekerjaan juga akan semakin meningkat (Nie *et al.*, 2012).

Selanjutnya analisis terhadap dua model hasil terakhir, yakni model 9 dan model 10 menunjukkan bahwa hipotesis 4 (nilai kerja menjadi moderator hubungan antara *vocational identity* dan kesesuaian persepsi) diterima. Artinya, hubungan antara *vocational identity* dan kesesuaian persepsi menjadi lebih signifikan dengan adanya variabel moderasi nilai kerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Nie *et al.* (2012) yang membuktikan bahwa nilai kerja menjadi moderator hubungan antara *vocational identity* dengan kesesuaian persepsi. Selain itu temuan ini juga membuktikan bahwa nilai kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pertimbangan pemilihan pekerjaan pada tahap awal perkembangan karir melalui proses eksplorasi (Super, 1990).

4.7 Implikasi Manajerial

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan muda pada objek amatan berusia di bawah 26 tahun. Artinya merupakan kelompok generasi milenial yang lahir antara tahun 1991-1996. Generasi yang lahir tahun ini memiliki kelebihan dalam menghadapi tantangan dan tuntunan pekerjaan yang lebih tinggi (Nie *et al.*, 2012). Temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa karyawan generasi ini memiliki tingkat pendidikan yang mumpuni, terbukti dari sebagian responden yang merupakan karyawan muda pada perusahaan mengaku telah menyelesaikan pendidikan sarjananya. Maka mengacu pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, wajar apabila generasi ini cenderung berpindah-pindah pekerjaan karena dianggap tidak sesuai dengan keinginan atau rentan terhadap tantangan yang tidak sesuai dengan minatnya (Clarke, 2015). Sehingga dalam proses pengembangan karir karyawan generasi ini perusahaan perlu mempertimbangkan pilihan jenjang karir yang sesuai dengan tujuan, aspirasi, kebutuhan, tantangan, serta minat yang dimiliki.

Selain itu, rata-rata responden penelitian melakukan perpindahan karir paling sedikit sebanyak dua kali. Bahkan terdapat responden yang melakukan perpindahan karir lebih dari 7 kali. Dari hasil analisis tersebut juga terlihat bahwa karyawan muda pada perusahaan memiliki mobilitas karir yang tinggi (Lyons *et al.*, 2015). Sehingga perusahaan harus menyiapkan strategi pengembangan karir yang sesuai

dengan karakteristik yang dimiliki, sehingga karyawan muda dalam perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan karir yang spesifik serta menjadi loyal terhadap perusahaan. Terlebih apabila perusahaan mampu memenuhi nilai kerja yang diharapkan pada saat tahap eksplorasi karir, maka persepsi mereka terhadap perusahaan akan semakin positif (Nie *et al.*, 2012).

Temuan selanjutnya adalah bahwa karyawan muda pada perusahaan belum sepenuhnya melakukan aktivitas eksplorasi karir yang cukup. Hal ini dapat ditunjukkan melalui nilai eksplorasi karir yang masih berada pada angka 3. Artinya, sebagian besar karyawan muda pada perusahaan belum melakukan aktivitas eksplorasi yang cukup mengenai karir mereka. Sehingga dimungkinkan, pengetahuan akan karakter diri maupun lingkungan pekerjaan masih rendah. Oleh karena itu wajar apabila mereka memiliki mobilitas karir yang tinggi. Selain karena kurangnya pemahaman mengenai diri sendiri, minimnya pemahaman akan pekerjaan maupun tujuan karir juga dapat mempersulit karyawan dalam mendapatkan, mempertahankan dan bahkan meningkatkan tujuan atau jenjang karir yang sudah dipilih (Capella *et al.*, 2002).

Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan dukungan penuh terhadap tahapan eksplorasi karir karyawan muda. Misalnya melalui program pelatihan dan kebijakan organisasi dengan tujuan untuk kemajuan individu (Nie *et al.*, 2012). Perusahaan juga dapat membantu mengembangkan proses eksplorasi dalam tahap awal perkembangan karir dengan menyediakan program pengembangan karir yang tepat, konsultasi terkait masalah karir, penialaian pengembangan karir dan lain sebagainya. Hal tersebut nantinya juga akan menjadi investasi yang berharga, ketika investasi yang dikeluarkan untuk program pengembangan karir menghasilkan timbal balik berupa SDM yang handal, kompeten, memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta memiliki kesesuaian persepsi dengan pekerjaan maupun perusahaan.

(halaman ini sengaja dikosongkan)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai simpulan dari penelitian beserta saran yang dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya dan perusahaan amatan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut merupakan beberapa simpulan dari penelitian:

1. Koefisien regresi pada variabel eksplorasi karir (CE) bernilai positif. Nilai tersebut berarti terdapat hubungan positif antara eksplorasi karir dengan kesesuaian persepsi karyawan muda terhadap perusahaan. Sehingga semakin baik karyawan muda dalam melakukan tahapan eksplorasi karir, maka kesesuaian persepsi karyawan muda terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel eksplorasi karir tidak lebih dari 0.05, menandakan bahwa faktor eksplorasi karir berpengaruh signifikan terhadap kesesuaian persepsi karyawan muda terhadap perusahaan.
2. Standar koefisien regresi eksplorasi karir berubah menjadi lebih signifikan (tidak lebih dari 0.01) ketika variabel eksplorasi karir dan *vocational identity* berfungsi sebagai variabel *predictor* dengan kesesuaian persepsi menjadi variabel *criterion*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *vocational identity* menjadi mediator hubungan antara eksplorasi karir dan persepsi karyawan muda.
3. *Comfort and security* berpengaruh positif terhadap eksplorasi karir serta menunjukkan hubungan yang signifikan. Sedangkan hubungan eksplorasi karir dengan kesesuaian persepsi menjadi tidak signifikan ketika dimoderatori oleh *competence and growth* maupun *status and independence*. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara eksplorasi karir dengan kesesuaian persepsi karyawan muda tidak sepenuhnya dimoderatori oleh nilai kerja, melainkan hanya dipengaruhi oleh *comfort and security*.
4. Hasil analisis *hierarchical moderating effect*, menunjukkan adanya hubungan positif antara nilai kerja (*comfort and security*, *competence and growth* dan *status and independence*) dengan *vocational identity*. Hasil analisis tersebut

menunjukkan bahwa nilai kerja menjadi moderator hubungan antara eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi karyawan muda terhadap perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat melakukan survei melalui kuesioner untuk mengetahui nilai kerja yang menjadi pertimbangan pemilihan pekerjaan karyawan muda. Selain itu, perusahaan dapat membuat program pengembangan pada tahap awal karir karyawan muda, yang bertujuan untuk memperdalam pengetahuan individu mengenai karakteristik personal maupun lingkungan perusahaan tempat bekerja.
2. Penelitian ini bersifat studi kasus pada satu jenis perusahaan dengan subjek penelitian karyawan muda (generasi milenial). Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel responden yang berasal dari berbagai jenis perusahaan dengan tidak membatasi umur responden. Hal ini untuk mengetahui perbedaan pola karir dari kelompok generasi yang berbeda. Selain itu, penelitian ini fokus pada pengaruh karakteristik personal terhadap proses eksplorasi karir. Sedangkan faktor nilai kerja berhubungan erat dengan karakteristik personal jika ditinjau dari latar belakang budaya dan kehidupan pribadi. Maka dari itu pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai perbedaan perilaku eksplorasi terhadap nilai kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y. & Khan, M. M., 2015. Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26(2), pp. 105-116.
- Badan Pusat Statistik, 2016. *Survei Angkatan Kerja Nasional*, Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Blustein, D. L., 1992. Applying current theory and research in career exploration to practice. *Career Development Quarterly*, Volume 41, pp. 174-184.
- Bollen, K. A. & Long, J. S., 1993. *Testing Structural Equation Model*. s.l.:Sage Publication.
- Bretz, R. D., Rynes, S. & Gerhart, B., 1993. Recruiter perceptions of applicant fit: implications for individual career preparation and job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 43, pp. 310-327.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S., 2002. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), pp. 875-884.
- Capella, M. E., T, R. R. & Hammeria, K. M., 2002. Work-Related Skills Awareness in High School Students With Dissabilities. *Journal of Application Rehabilitation Counseling*, 33(2), pp. 17-23.
- Cennamo, L. & Gardner, D., 2008. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), pp. 891-906.
- Cherrington, D. J., 1980. *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*. New Jersey: Amacom Books.
- Clarke, M., 2015. Dual careers: the new norm for Gen Y professionals?. *Career Development International*, 20(6), pp. 562-582.
- Eccles, J. S., 1994. Understanding women’s educational and occupational choices: applying the model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly*, Volume 18, pp. 585-609.
- Feldman, D. C., 2003. The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, Volume 13, pp. 499-531.
- Feldman, D. C. & Whitcomb, K. M., 2005. The effects of framing vocational choices on young adults' sets of career options. *Career Development International*, 10(1), pp. 7-25.

- Ghasemzadeh, K. & Maraashi, M., 2016. The Effect of Administrators' Emotional Intelligence on Teachers' Motivation in Primary Schools in Babol. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 1(1), pp. 1405-1420.
- Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J., 1952. *Occupational Choice: An approach to a general theory*. New York: Colombia University Press.
- Guo, H., Lee, S. C., Li, W. M. & Cao, J. J., 2003. Source Characterization of BTEX in Indoor Microenvironments in Hong Kong. *Atmospheric Environment*, 37(1), pp. 73-82.
- Gysbers, N. C., 1983. *A Summary of Trends in Career Guidance: Report of the Fifth Asian Regional Association for Vocational and Education Guidance & Conference*, Jakarta: Indonesia.
- Hair, J. F., Babin, B., A. M. & P, S., 2003. *Essentials of Business Research Methods*. Denver: Leyh Publishing.
- Hair, J. R., Black, W. R., J, B. B. & E, A. R., 2014. *Multivariate Data Analysis*. 7th. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Halit, A. H. & Tom, A. K. C., 2014. *Keselaran Bidang Sosial Berdasarkan Teori Holland*. s.l.:University Malaysia Terengganu.
- Hofstede, G., 1991. *Cultures and organizations software of the mind*. Cambridge, MA: McGrawHill.
- Holland, J. L., 1985. *Making Vocational Choice: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Enslewood Cliff. New Jersey: s.n.
- Holland, J. L., 1997. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, FL: s.n.
- Hurst, J. L. & Good, L. K., 2009. Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*, 14(6), pp. 570-593.
- Istijanto, 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- karir.com, 2015. *Pekerja Profesional Generasi Y Lebih Agresif Melakukan Ekspansi Industri Dibandingkan Generasi X*. [Online] Available at: <https://blog.karir.com/2015/12/17/salary-benchmark-kini->

[dilengkapi-tips-cara-mengatur-keuangan/](#)
[Diakses 8 Maret 2017].

- Kristof, B. A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C., 2005. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), pp. 281-342.
- Kuncoro, M., 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Yogyakarta: Erlangga.
- Lancaster, L. C. & Stillman, D., 2002. *When Generations Collide*, Harper Collins. New York: NY.
- Lungan, R., 2006. *Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lyons, S., Schweitzer, L. & Ng, E., 2015. How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), pp. 8-21.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., Ng, E. & Kuron, L., 2012. Comparing apples to apples: A qualitative investigation of career mobility patterns across four generations. *Career Development International*, 17(4), pp. 333-357.
- Manhardt, S. A., 1972. Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, Volume 25, pp. 361-368.
- Mauer, E. B. & Gysbers, N. C., 1990. Identifying Career Concerns of Entering University Freshmen Using My Vocational Situation. *The Career Development Quarterly*, Volume 39, pp. 155-165.
- Maxwell, G. A., Ogden, S. M. & Broadbridge, A., 2010. Generation Y's Career Expectations and Aspirations: Engagement in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17(1), pp. 53-61.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H. & Toplonitsky, L., 2010. Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour*, 76(3), pp. 458-473.
- Nie, T., Lian, Z. & Huang, H., 2012. Career exploration and fit perception of Chinese new generation employees: Moderating by work values. *Nankai Business Review International*, 3(4), pp. 354-375.
- PT. Angkasa Pura Airports, 2016. *Membangun Kebanggaan Bangsa Melalui Percepatan Pembangunan Infrastruktur Bandara*, Jakarta: PT. Angkasa Pura Airports.

- Roth, 1994. Missing Data: A Conceptual Review for Applied Psychologists. *Personnel Psychology*, 47(3), pp. 537-560.
- Sharf, R. S., 1992. *Applying Career Development Theory to Counseling*. California: Cole Publishing Company.
- Silverthorne, C., 2004. The impact of organizational culture and person–organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization*, 25(7), pp. 592-599.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, Y., 2017. *Pertumbuhan Penumpang Angkutan Udara Paling Tinggi pada 2016*. [Online] Available at: <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2017/02/01/173112326/pertumbuhan.penumpang.angkutan.udara.paling.tinggi.pada.2016> [Diakses 7 Maret 2017].
- Super, D. E., 1990. *A life-span, Life-space Approach to Career Development*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Sverko, B., 1995. *Life Roles, Values, and Careers*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.. s.l.:s.n.
- Supriatna, M., 2009. *Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional.
- Syamsiah, N. E., 2012. *Profil Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas Serta Implikasinya Bagi Bimbingan Karir*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Twenge, J. M., 2010. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitude. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), pp. 201-210.
- Wijanto, S. H., 2008. *Structural Equation Modelling dengan LISREL 8.8: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winkel, W. S., 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan: Edisi Revisi*. Jakarta: Gramedia.

BIODATA PENULIS



Ulfa Maghfiroh, lahir di Lamongan pada tanggal 13 Juni 1996. Penulis telah menyelesaikan pendidikan formal di SDN Sidodadi 06 pada tahun 2007, SMPN 1 Ambulu pada tahun 2010 dan SMAN 1 Ambulu pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2013 penulis melanjutkan studi di Departemen Manajemen Bisnis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Pada Departemen Manajemen Bisnis, penulis mengambil konsentrasi di bidang sumber

daya manusia (SDM). Penulis mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri melalui program kerja praktik pada bagian *human capital* PT. Angkasa Pura I (Perseo) Bandara Juanda. Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis bergabung dengan Koperasi Mahasiswa Dr. Angka ITS dan Himpunan Mahasiswa Manajemen Bisnis selama dua periode. Penulis dapat dihubungi melalui ulfa.maghfiroh@gmail.com.